

**PERAN KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN KONFLIK PERAN TERHADAP
PENGURANGAN TINGKAT STRES KERJA SDM**

(Studi pada Karyawan CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA)

SKRIPSI

Untuk memenuhi Sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

Bhisma Aqsha Pradana

NIM : 30401612041

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2023

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI

**PERAN KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN KONFLIK PERAN
TERHADAP PENGURANGAN TINGKAT STRES KERJA SDM
(STUDI PADA KARYAWAN CV NAMIRA TEKNIK DAN TB ANANDA)**

Disusun Oleh:

Bhisma Aqsha Pradana

30401612041

Telah disetujui oleh pembimbing dan dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian penelitian untuk skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 17 Juli 2023

Mengetahui,

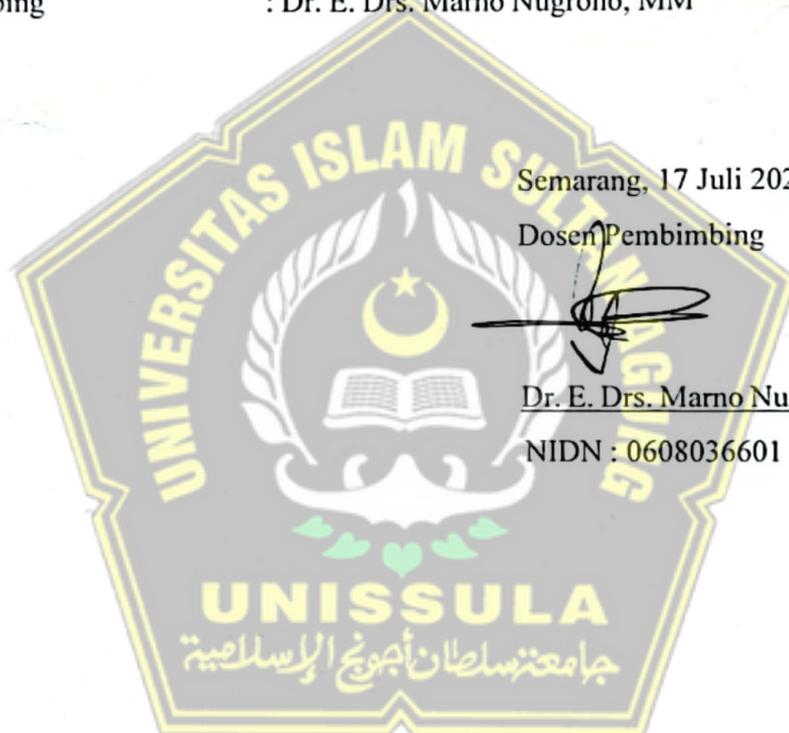


Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM

NIDN : 0608036601

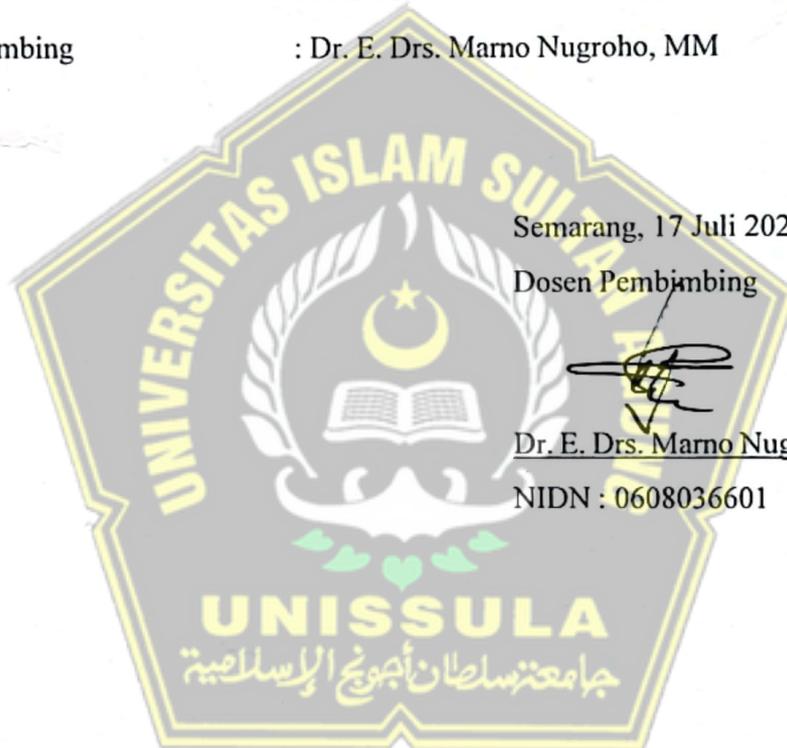
PERSETUJUAN LAPORAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Bhisma Aqsha Pradana
Nomor Induk Mahasiswa : 30401612041
Fakultas Jurusan : Ekonomi Manajemen
Judul Skripsi : PERAN KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA,
PERAN, TERHADAP PENGURANGAN
TINGKAT STRES KERJA SDM (STUDI PADA
KARYAWAN CV NAMIRA TEKNIK DAN TB
ANANDA
Dosen Pembimbing : Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM



PENGESAHAN LAPORAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Bhisma Aqsha
PradanaNomor Induk Mahasiswa : 30401612041
Fakultas Jurusan : Ekonomi Manajemen
Judul Skripsi : PERAN KEPEMIMPINAN, BEBAN
KERJA, PERAN, TERHADAP
PENGUR
ANGAN TINGKAT STRES KERJA SDM
(STUDI PADA KARYAWAN CV NAMIRA
TEKNIK DAN TB ANANDA
Dosen Pembimbing : Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM



PERAN KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, KONFLIK PERAN, TERHADAP PENGURANGAN TINGKAT STRES KERJA SDM

Disusun Oleh :

Bhisma Aqsha Pradana

30401612041

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 24 Juli 2023

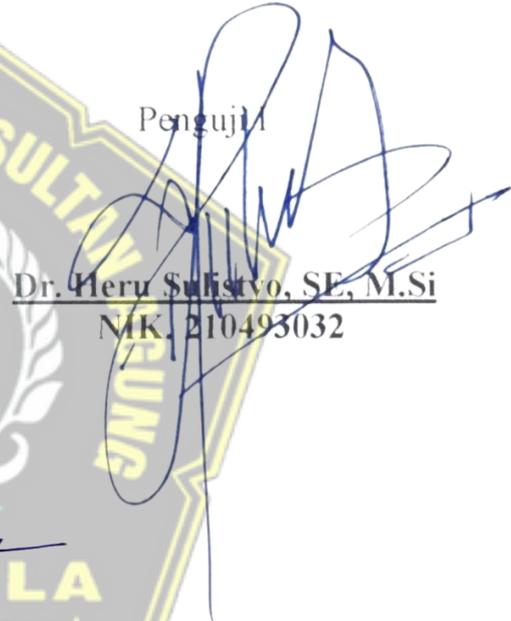
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr.E. H. Marno Nugroho, MM
NIK.210491025

Penguji 1



Dr. Heru Sulistyono, SE, M.Si
NIK. 210493032

Penguji 2

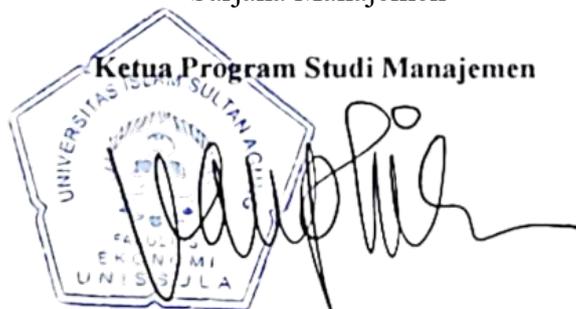


Zaenudin S.E., MM

NIK. 210492031

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., MM

NIK.210416055

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Bhisma Aqsha Pradana, NIM: 30401612041, PERAN KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, KONFLIK PERAN, TERHADAP PENGURANGAN TINGKAT STRES KERJA SDM (STUDI PADA KARYAWAN CV NAMIRA TEKNIK DAN TB ANANDA) adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 17 Juli 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Bhisma Aqsha Pradana

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Bhisma Aqsha Pradana
NIM	:	30401612041
Program Studi	:	S1 Manajemen
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis/ Disertasi*~~ dengan judul:

“PERAN KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, KONFLIK PERAN, TERHADAP PENGURANGAN TINGKAT STRES KERJA SDM”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dimediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 21 Agustus 2023



Yang Menyatakan,

Bhisma Aqsha Pradana

NIM. 30401612041

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan taufiq, hidayah, Rahmat serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Konflik Peran, terhadap Stres Kerja SDM (Studi Pada Karyawan CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA) Usulan penelitian Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam Menyusun usulan penelitian Skripsi ini, antara lain kepada:

1. Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis hingga usulan penelitian Skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik.
2. Prof. Dr. Heru Sulistiyo, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis

5. Bapak dan Ibu saya yang selalu memberi dukungan dan doa selama ini. Semangat dan kasih sayang tiada henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian Pra Skripsi.
6. Seluruh teman-teman civitas akademika Unissula dan teman-teman Fakultas Ekonomi Manajemen yang berkenan berbagi pengalaman yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan yang dimiliki penulis. Penulis mengharapkan segala bentuk kritik dan saran yang membangun agar Skripsi ini dapat jauh lebih sempurna. Saya berharap semoga penelitian Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Semarang, 20 Mei 2023

Penulis

Bhisma Aqsha Pradana

30401612041



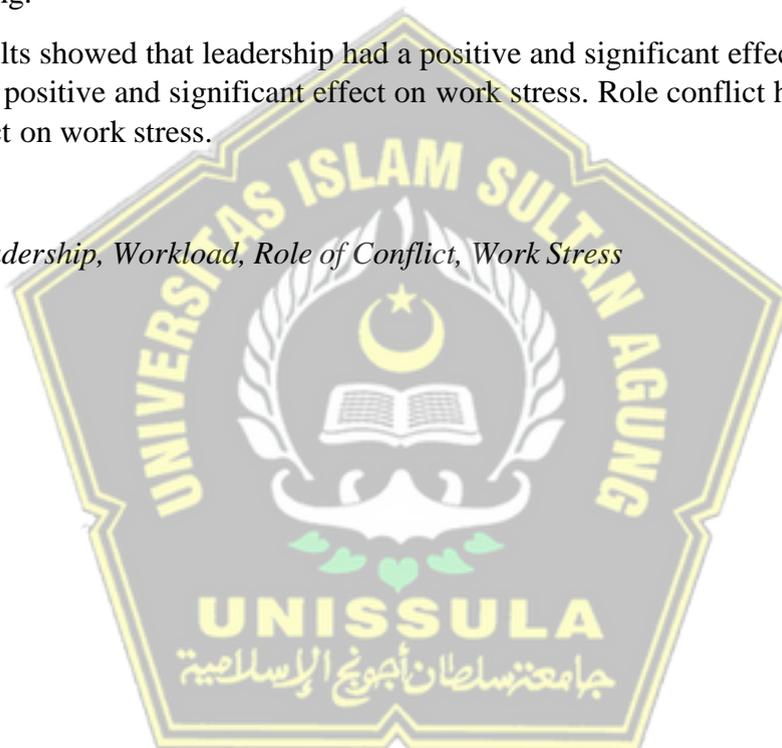
ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the role of leadership, workload, role conflict on the level of work stress in human resources. The hypothesis of this study is that leadership has a negative effect on work stress, workload has a positive effect on work stress, role conflict has a positive effect on work stress.

The number of samples in this study were 77 employees. Then the data collection method was through questionnaires and data analysis using SEM PLS which included tests of convergent validity, discriminant validity, former larcker criterion, cross loading, cronbach alpha, composite reliability, R2 , bootstrapping, path coefficient, t-statistic, p-value, and hypothesis testing.

The results showed that leadership had a positive and significant effect on work stress. Workload has a positive and significant effect on work stress. Role conflict has a positive and significant effect on work stress.

Keywords : *Leadership, Workload, Role of Conflict, Work Stress*



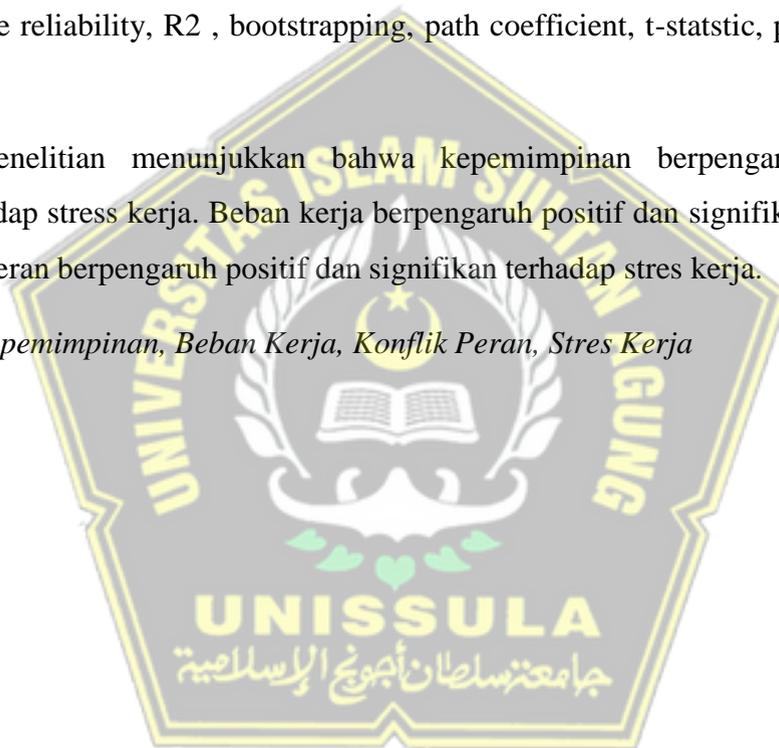
ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran kepemimpinan, beban kerja, konflik peran terhadap tingkat stress kerja sdm. Hipotesis dari penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 77 karyawan. Kemudian metode pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan SEM PLS yang meliputi uji convergent validity, discriminant validity, forner larcker criterion, cross loading, cronbach alpha, composite reliability, R² , bootstrapping, path coefficient, t-statstic, p-value , serta uji hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Beban Kerja, Konflik Peran, Stres Kerja*



DAFTAR ISI

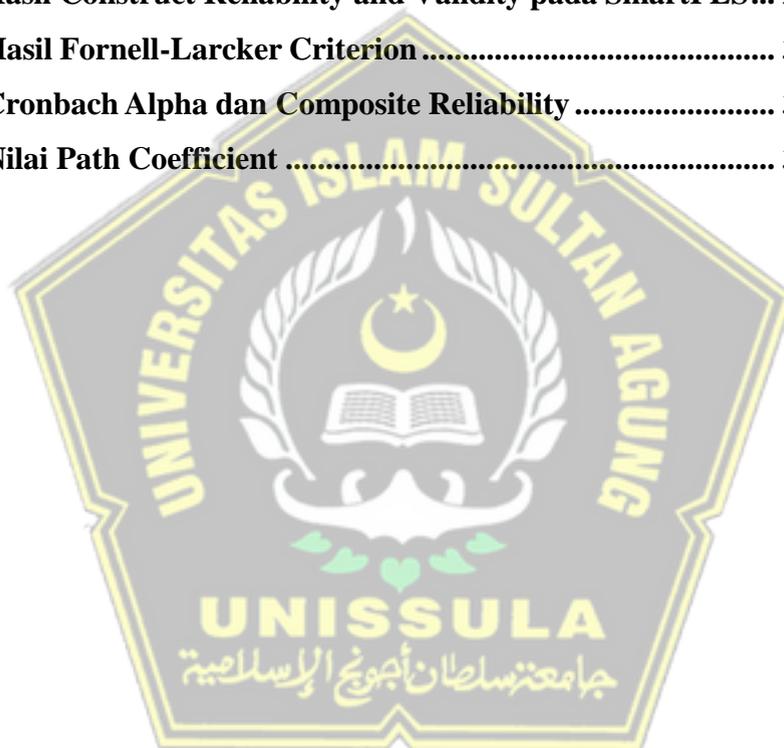
DAFTAR GAMBAR	14
BAB I	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Kepemimpinan	6
2.1.2 Beban Kerja	7
2.1.3 Konflik Peran	8
2.1.4 Stres Kerja	9
2.2 Hubungan Antar Variabel	10
2.2.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Stres Kerja	10
2.2.2 Hubungan Konflik Peran dan Stres Kerja	10
2.3 Model Empirik	11
2.4 Hipotesis Penelitian	12
BAB III	13
3.1 Jenis Penelitian	13
3.2 Sumber Data	13
3.3 Metode Pengumpulan Data	14
3.4 Populasi dan Sampel	14
3.4.1 Populasi	14
3.4.2 Sampel	14
3.5 Definisi dan Indikator	15
3.6 Teknik Analisis Data	18
3.6.1 Partial Least Square	18
3.6.2 Analisis Deskriptif	20
3.6.3 Pengukuran Outer Model	21
3.6.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	23
3.6.5 Pengujian Hipotesis	23
BAB IV	25
4.1 Analisis Statistik Deskriptif Data Responden	25
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	25
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	26

4.2	Hasil Analisis Pengukuran Model (Outer Model)	26
4.2.2	Uji Validitas	27
4.3	Uji Reliabilitas	32
4.4	Evaluation Structural Model (Inner Model)	32
4.4.1	Analisis Variant (R2)	33
4.4.2	Pengujian Hipotesis	33
4.5	Pembahasan	34
4.5.1	H1: Peran Kepemimpinan terhadap Stres Kerja	35
4.5.2	H2: Peran Beban Kerja terhadap Stres Kerja	35
4.5.3	H3 : Peran Konflik Peran terhadap Stres Kerja	35
4.6	Kesimpulan	37
4.7	Saran	37



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik.....	12
Gambar 4. 1 Outer Model Sebelum Outlier	27
Gambar 4. 2 Hasil Uji Loading Factor dengan SmartPLS.....	28
Gambar 4. 3 Outer Model Setelah Outlier	28
Gambar 4. 4 Hasil Uji Loading Factor Setelah Outlier	29
Gambar 4. 5 Hasil Construct Reliability and Validity pada SmartPLS...	29
Gambar 4. 6 Hasil Fornell-Larcker Criterion.....	30
Gambar 4. 7 Cronbach Alpha dan Composite Reliability	32
Gambar 4. 8 Nilai Path Coefficient	33



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi dan Indikator penelitian.....	15
Tabel 3. 2 Kriteria Analisis Deskriptif	21
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	25
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	26
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	26
Tabel 4. 4 Cross Loading	30
Tabel 4. 5 Nilai R-Square	33



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi dan revolusi industri yang dihadapi Indonesia saat ini bukanlah suatu hal yang perlu ditakuti ataupun dikhawatirkan. Dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin maju, bangsa Indonesia dituntut untuk selalu mempelajari hal-hal baru dan berhati-hati. Era globalisasi datang dengan membawa pengaruh yang besar terhadap tatanan dunia politik, sosial dan ekonomi, baik pada sektor pemerintahan maupun sektor bisnis. Ini berarti persaingan tenaga kerja sangat ketat. Demikian juga kemajuan teknologi informasi menuntut tenaga kerja untuk memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi. Hal itu seringkali membuat tenaga kerja di Indonesia pada masa sekarang banyak yang memiliki tingkat stress kerja yang tinggi juga. Ada beberapa variabel yang mempengaruhi tingkat stress kerja karyawan, antara lain: kepemimpinan, beban kerja, dan konflik peran.

Kepemimpinan pada suatu perusahaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja bisnis. Pemimpin dapat secara langsung memengaruhi kinerja tugas sementara secara tidak langsung memengaruhi konstruksi seperti motivasi (Joseph, Tamera, 2009). Pemimpin, melalui hubungan mereka yang kompleks dengan pengikut, dapat memiliki pengaruh pada harapan pengikut, dalam hal mereka memberikan penghargaan formal untuk kinerja tugas dan perilaku diskresioner (dengan memiliki pilihan untuk memposisikan karyawan tertentu di dalam atau diluar kelompok melalui posisi tinggi atau posisi rendah) (Anne Scaduto *et al*, 2008). gaya kepemimpinan di perusahaan berkaitan dengan karyawan, pemimpin dapat menerima masukan dari karyawan dan pemimpin menjadi tempat karyawan bertukar pikiran. Hal tersebut dapat mengurangi stres kerja karyawan pada suatu perusahaan. Penyebab stres kerja dapat terjadi karena gaya kepemimpinan yang buruk dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap stres kerja (Marín *et al.*, 2019; Tziner *et al.*, 2015). Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, gaya kerja dan stres kerja (Alfathan & Saleh, 2018; Stremersch *et al.*, 2021). kepemimpinan demokratis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Gaya kepemimpinan

berpengaruh terhadap stres kerja. (Winka, Caecilia 2021)

Kemudian hal yang mempengaruhi tingkat stress kerja merupakan *Beban Kerja*. Menurut Soleman (2011) definisi beban kerja adalah sebagai berikut: “Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas kerja sehari-hari. Adanya massa otot yang lebih berat untuk Bergerak dan melakukan kerja. Kerja Seditu memiliki arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga tercapainya kehidupan yang produktif sebagai tujuan hidup. Sebaliknya, bekerja berarti tubuh anak menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain, setiap pekerjaan merupakan beban bagi anak. orang yang bersangkutan. beban kerja yang dirasakan cenderung menghasilkan hubungan yang lebih kuat dengan kesejahteraan karyawan.

Menurut Bowling dan Kirkendall (2012) Selain terkait dengan kesejahteraan karyawan, beban kerja juga dapat dikaitkan dengan perilaku yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Pada bagian ini kami mempertimbangkan hubungan antara beban kerja dan kinerja dalam peran, perilaku kewargaan organisasi, perilaku kerja kontraproduktif, dan pengunduran diri karyawan.

Dari hasil rekomendasi penelitian Emmanuel dan Mohammad (2019) pemimpin perlu memperhatikan jumlah tugas kerja yang diberikan kepada karyawan per periode shift mereka. Karena karyawan dengan tingkat beban kerja yang tinggi rentan terhadap tingkat stres kerja yang tinggi, perekrutan lebih banyak karyawan untuk meningkatkan rasio karyawan terhadap pekerjaan akan membantu mengurangi beban kerja staf yang ada. Akan tetapi hasil penelitian dari Aldino, N. H., & Fransiska, R. (2021) mengatakan bahwa bahwa tidak ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Dapat dikatakan beban kerja seperti kegiatan mengangkat, mendorong, dan menarik untuk keperluan kantor pekerja tidak dapat menimbulkan stres bagi mereka, kemudian beban kerja seperti menghitung, memikirkan, dan memperkirakan sesuatu juga tidak menjadi masalah bagi mereka menyebabkan mereka merasa stress bekerja. Meskipun pada rata-rata jawaban responden indikator mengangkat, mendorong, dan menarik termasuk dalam kategori sedang, namun beban kerja fisik tidak menjadi beban yang berat bagi responden. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut masih dalam kendali pekerja kantor dan mereka merasa bahwa kegiatan tersebut wajar dilakukan oleh pekerja kantor.

Triyono, A. J., & Prayitno, A. (2017) mendefinisikan *Konflik Peran* adalah pertentangan atau perbedaan sudut pandang, gagasan dan pendapat yang dirasakan

pegawai tentang tugas, tanggung jawab, wewenang, rekan kerja, nilai-nilai pribadi, dan keyakinan. Dan menurut (Kahn et al., 1964) dalam Dodanwala, T. C., Shrestha, P., & Santoso, D. S. (2021) Konflik

peran terjadi ketika seorang karyawan menghadapi ketidakkonsistenan atau ketidaksesuaian dalam tuntutan dan harapan berbagai pihak yang tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. Ini berarti bahwa karyawan yang harus bekerja dengan dua atau lebih kelompok yang beroperasi sangat berbeda dan/atau menerima permintaan yang tidak sesuai dari dua orang atau lebih akan meningkatkan tingkat konflik peran.

CV. NAMIRA TEKNIK merupakan salah satu perusahaan yang berjalan di bidang Jasa Konstruksi yang berbasis di kota Semarang, Jawa Tengah. CV. NAMIRA TEKNIK memiliki pengalaman dalam mengerjakan proyek pembangunan rumah pribadi, pembangunan fasilitas umum seperti lapangan olah raga, taman, maintenance AC atau pendingin ruangan, dan lain sebagainya. Dalam era globalisasi seperti sekarang, persaingan antar perusahaan konstruksi sangatlah ketat, dikarenakan kemajuan teknologi yang tinggi di masa sekarang. CV. NAMIRA TEKNIK harus selalu berinovasi dalam produk jasanya dan dapat bersaing dengan perusahaan jasa konstruksi lain dalam memberikan layanan yang terbaik kepada konsumen. Sehingga CV. NAMIRA TEKNIK mampu berada pada masa yang cukup bagus. Untuk berinovasi dalam produk jasanya, CV NAMIRA TEKNIK menggandeng TB ANANDA sebagai pemasok utama material material yang diperlukan dalam proyeknya, dari segi material konstruksi maupun SDM yang dimiliki TB ANANDA.

Untuk bertahan menjadi perusahaan di bidang jasa konstruksi yang terbaik dimata konsumen, CV NAMIRA TEKNIK harus dapat bersaing dengan perusahaan jasa konstruksi lain, salah satu asset yang berperan penting mewujudkan tujuan perusahaan adalah karyawan atau sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan setiap karyawan atau tukang agar kinerja karyawan atau tukang tetap positif. Maka dari itu CV NAMIRA TEKNIK harus melihat keadaan dan menjaga karyawan atau tukang agar tidak mengalami tingkat stres kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada penelitian akan dilakukan kepada tiga divisi, yaitu karyawan bagian administrasi, karyawan bagian perizinan, dan karyawan atau tukang bagian lapangan. Menurut hasil wawancara kepada HRD pada CV Tersebut, beberapa karyawan atau

tukang sering mengeluh pusing dengan pekerjaannya yang terlalu banyak, saat saat pertengahan sampai akhir bulan tidak jarang karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Kemudian hasil wawancara terhadap beberapa karyawan di CV tersebut, ada karyawan atau tukang yang berpendapat bahwa pemimpin kurang memperhatikan dan kurang dalam memberikan arahan kepada karyawan yang belum memahami pekerjaannya dan membuat mereka merasa stres, akibatnya membuat kinerja karyawan menurun. Hal yang ditakutkan pada persoalan tersebut adalah masalah ketepatan waktu penyelesaian dan kebaikan mutu pengerjaan proyek yang dilakukan. Dalam hal ini, para pemimpin yang bersangkutan harus menetapkan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan pencapaian visi misi perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Dalam pelaksanaan suatu proyek konstruksi, penggunaan tenaga kerja, alat dan materi dapat menyimpang dari rencana, karenanya harus dikendalikan agar tenaga kerja dan materi yang telah direncanakan jumlahnya tidak dilampaui (I Gusti Sudipta, 2013). Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Hal ini disebabkan hal-hal yang terkait dengan motivasi, kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja apabila tidak terpenuhi akan mengakibatkan keberlangsungan perusahaan menjadi terganggu. Salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan konstruksi dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas SDM yang baik (Sintya Rani, Dharmayanti and Andyana, 2017).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan kepemimpinan, beban kerja, konflik peran sebagai variabel independent yang dijelaskan mempunyai peran terhadap stres kerja yang merupakan variabel dependen. Maka dari itu penulis menetapkan judul: ***PERAN KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN KONFLIK PERAN TERHADAP PENGURANGAN TINGKAT STRES KERJA pada CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “*Bagaimana Peran Kepemimpinan, Beban Kerja, Konflik Peran Terhadap Penurunan Tingkat Stres Kerja SDM pada karyawan CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA*”

1. Bagaimana peran *Kepemimpinan* terhadap pengurangan *Tingkat Stres Kerja* pada karyawan CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA?
2. Bagaimana peran *Beban Kerja* terhadap pengurangan *Tingkat Stres Kerja* pada karyawan CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA?
3. Bagaimana peran *Konflik Peran* terhadap pengurangan *Tingkat Stres Kerja* pada karyawan CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk menganalisis peran *Kepemimpinan* terhadap penurunan *Tingkat Stres Kerja* pada karyawan CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA
- b. Untuk menganalisis peran *Beban Kerja* terhadap pengurangan *Tingkat Stres Kerja* pada karyawan CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA
- c. Untuk menganalisis peran *Konflik Peran* terhadap pengurangan *Tingkat Stres Kerja* pada karyawan CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang harus dicapai dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yakni:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan dapat menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *Kepemimpinan*, *Beban Kerja*, *Konflik Peran* dan *Stres Kerja* SDM CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *Kepemimpinan*, *Beban Kerja*, *Konflik Peran* dan *Stres Kerja* SDM CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian Pustaka ini menguraikan variabel-variabel penelitian Kepemimpinan, Beban Kerja, Konflik Peran dan Stres Kerja SDM CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA. Dari beberapa variabel, masing-masing menguraikan tentang definisi, indikator, penelitian terdahulu, serta hipotesis yang diajukan dalam penelitian akan membentuk model empiric penelitian.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

Menurut Yudiantmaja (2013) kepemimpinan (*leadership*) berkenaan dengan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk suatu tujuan. Dengan kekuasaan pemimpin dapat mempengaruhi perilaku bawahannya. Susi Adiaty (2020) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok.

Jatmiko (2013) merupakan tingkah laku seorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja atau tim dalam organisasi atau komunitas, merupakan bagian keahlian yang cukup berpengaruh mempengaruhi tercapainya tujuan.

Tony Robbins, salah satu penulis buku kepemimpinan abad ke-21, mengungkapkan bahwa kepemimpinan berfokus pada kemampuan untuk menginspirasi dan mengorganisasi orang lain demi mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin membutuhkan skill kepemimpinan agar lebih efektif dalam memimpin sejumlah orang. Menurut Susi Adiaty (2020) terdapat beberapa indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1. Mampu melihat permasalahan secara menyeluruh
2. Mampu Menyusun hubungan antar peristiwa secara dinamis
3. Mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan
4. Mampu membuat ketertiban dan keteraturan
5. Selalu mencoba hal baru
6. Mendorong dan menghargai kreativitas
7. Melayani dan berempati
8. Melakukan persuasi dalam mencapai tujuan
9. Membangun komitmen

10. Mampu berkoordinasi banyak hal
11. Mampu berkolaborasi dengan banyak pihak
12. Memberikan bimbingan dan saran pada bawahan
13. Menyemangati atau memotivasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas
14. Mengilhami dan mengenal cara kerja
15. Mampu merumuskan visi bersama
16. Mampu mengkomunikasikan visi dan mengajak merealisasikannya

Menurut hasil penelitian Simanjorang, Wahyanti (2021) gaya kepemimpinan yang buruk menyebabkan pegawai tidak produktif dan kurang kreatif sehingga berdampak pada pencapaian karir sehingga pegawai stres dengan pekerjaannya. Hal itu bertentangan dengan hasil penelitian Sitepu, Anindita (2023) yang mengatakan kepemimpinan tidak berpengaruh dengan stres kerja, artinya kepemimpinan bukanlah dasar untuk menurunkan tingkat stres kerja bagi perawat di instalasi rawat inap.

2.1.2 Beban Kerja

Menurut R Cipta (2013) beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada seseorang yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mereka mungkin ada yang lebih cocok dengan beban kerja fisik, mental atau sosial, namun sebagai persamaan, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya.

Menurut Permendagri No.12/2008 yang dikutip dari M Rochman, M Ichsan (2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Menurut Rambulangi (2016) setiap pekerjaan yang dilakukan memiliki beban kerja masing-masing, tetapi dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan pembagian waktu kerja yang baik maka pegawai akan menganggap beban kerja yang ada masih tergolong dapat di hadapi dengan baik

Menurut R Cipta (2013) menyatakan bahwa indikator-indikator yang dapat mempengaruhi beban kerja seseorang adalah:

1. Variasi pekerjaan yang harus dilakukan.
2. Target banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.
3. Tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan tugas
4. Adanya Batasan waktu telah ditetapkan
5. Adanya *under pressure* terhadap pegawai dalam bekerja.

Menurut Penelitian Kokoroko & Wanda (2019) salah satu tantangan utama yang dihadapi perawat secara global adalah tuntutan pekerjaan yang tinggi dan efek buruk yang dihasilkan pada kesehatan mereka. Hal itu dikarenakan perawat masih dibawah tekanan waktu yang intens untuk memberikan layanan perawatan kesehatan karena mereka kewalahan dengan jumlah pasien yang tinggi. Berbeda dengan penelitian Aldino, Fransisca (2021) mengatakan bahwa beban kerja fisik bukan merupakan beban yang tinggi bagi pekerja. Dalam hal itu bisa dikatakan aktivitas fisik masih di bawah kendali bagi pekerja dan termasuk aktivitas yang normal untuk dikerjakan.

2.1.3 Konflik Peran

Yustrianthe, R.H (2008) dalam Juwita, Arintika (2018) konflik peran adalah kondisi seseorang pada tekanan untuk mengerjakan beberapa pekerjaan yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu bersamaan.

Menurut Lase *et al* (2019) konflik peran bisa terjadi ketika seorang individu sedang berhadapan dengan perilaku yang bertentangan dengan pola pikir ataupun nilai dari dampak adanya dua peran atau lebih dan harus dijalankan dalam waktu bersamaan maka seorang individu akan mengalami kesulitan melakukan pekerjaannya dalam proses pengambilan suatu keputusan. Tekanan konflik peran dapat menjadi semakin besar dengan menimbulkan hal-hal yang mengganggu kenyamanan yang secara menyeluruh dapat memberikan dampak penurunan motivasi kerja dan kepuasan kerja yang bisa memberikan nilai buruk atas kinerja seorang individu secara menyeluruh yang pada akhirnya meningkatkan kecenderungan meninggalkan kantor atau tempat perusahaan individu bekerja dan menurunkan komitmen suatu organisasi.

Konflik peran dapat terjadi dimana dan kapan pun pada manusia baik dalam kedudukannya sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial. Konflik peran yang terjadi tersebut banyak bentuknya dan beragam pula jenisnya.

Fanani et al (2008) telah mengembangkan tujuh indikator untuk mengukur konflik peran, yaitu:

1. Bekerja pada dua kelompok atau lebih yang cara melakukannya berbeda
2. Mengabaikan aturan atau kebijakan
3. Diminta melakukan beberapa pekerjaan yang saling bertentangan
4. Melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima oleh orang lain
5. Melakukan hal-hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya
6. Dukungan material dan sumber daya
7. Dukungan sumber daya manusia

Menurut hasil penelitian Murdana Yasa (2017) konflik peran mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja artinya hubungan yang positif ini apabila konflik peran yang dialami pegawai tinggi maka tingkat stres kerja akan meningkat, dan begitupun juga sebaliknya apabila tingkat konflik peran yang dialami pegawai rendah maka tingkat stress kerja pegawai akan menurun.

2.1.4 Stres Kerja

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Stres dapat terjadi pada setiap individu atau manusia dan pada setiap waktu.

Menurut Buulolo *et al* (2021) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dipercayakan padanya. Selain itu menurut Nasurdin dan Kumaresan (2006) dalam Alfattama (2021) yang mengartikan stres kerja sebagai tanggapan atau respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap tuntutan (*demand*) yang timbul.

Menurut Nurayhadi (2018) stres kerja adalah segala jenis hal yang menyebabkan penyimpangan dalam perilaku seseorang dikarenakan seseorang tersebut merasa terancam dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan penjabaran tersebut maka dapat

disimpulkan bahwa stres kerja adalah perilaku yang menyimpang dikarenakan tekanan atas pekerjaannya sehingga menyebabkan seseorang merasa tidak nyaman pada suatu lingkungan kerjanya.

Menurut Tri Wartanto (2017) untuk dapat mendefinisikan stres secara tepat, haruslah dilihat dari kasus perkasus yang terjadi pada penderitanya. Dengan demikian, penanganan terhadap stres dapat dipilih yang paling sesuai dan tepat berdasarkan keadaan penderitanya. Indikator stres kerja menurut Buulolo *et al* (2021) adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja
2. Sikap pimpinan
3. Lingkungan kerja
4. Tekanan dan target kerja

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan seseorang yang terjadi

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Stres Kerja

Alfathan & Saleh (2018) menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki dorongan kepemimpinan yang baik akan mampu mempengaruhi anggotanya untuk terlibat dan berperan aktif dalam kegiatan pemberdayaan. Kepemimpinan dibutuhkan dalam proses pemberdayaan karena memiliki pengaruh yang kuat terhadap anggotanya guna mencapai tujuan bersama.

Menurut hasil penelitian Kurniati & Mardianti (2021) kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Semakin baik dan bagus kepemimpinan dalam sebuah perusahaan maka semakin rendah tingkat stress kerja yang dialami karyawan, begitu sebaliknya semakin buruk kepemimpinan dalam sebuah perusahaan maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Sehingga dapat diperoleh hipotesis:

H1 : Kepemimpinan berperan negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja

2.2.2 Hubungan Konflik Peran dan Stres Kerja

Sitepu (2013) menjelaskan bahwa dalam penelitiannya beban kerja adalah

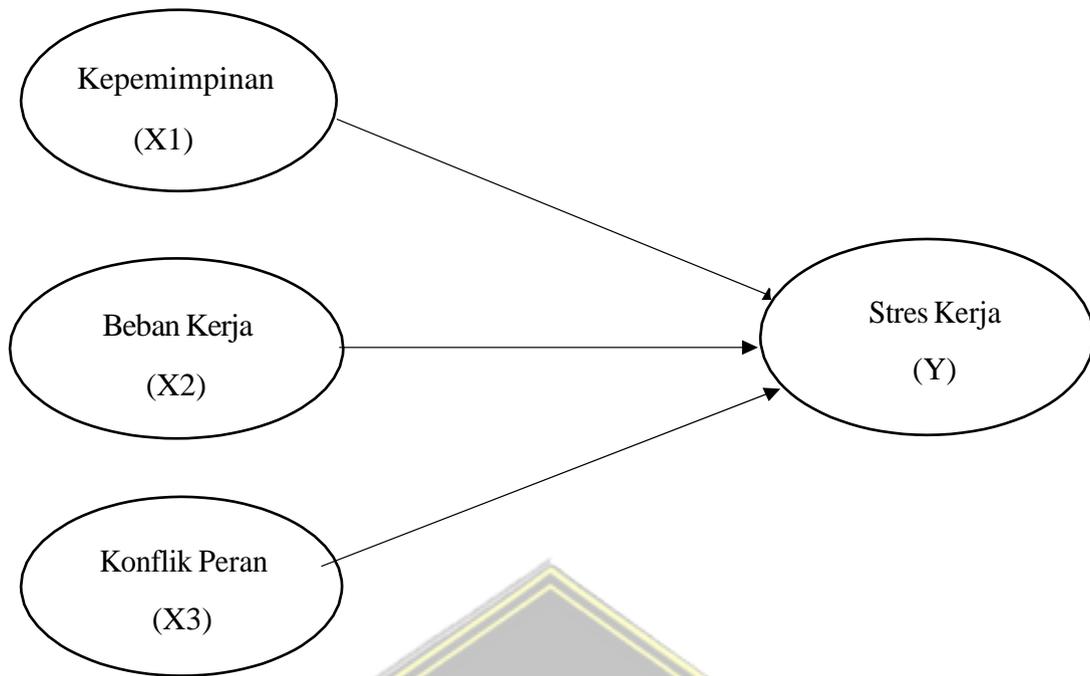
besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Sedangkan beban menurut Rambulangi (2016) Beban kerja yang terlalu jauh dari batas kemampuan akan menyebabkan kelelahan atau cedera, dan sebaliknya beban kerja yang terlalu ringan akan menimbulkan efek kebosanan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dari hasil penelitian Kokoroko & Wanda (2019) beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja dikarenakan perawat masih dibawah tekanan waktu yang intens untuk memberikan layanan perawatan kesehatan karena mereka kewalahan dengan jumlah pasien yang tinggi sedangkan jumlah perawat yang ada tidak sebanding. Serupa dengan hasil penelitian Raharja & Heryanda (2021) ada pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap stress kerja dari pegawai BPBD Kabupaten Buleleng. Sehingga dapat diperoleh hipotesis :

H2: Beban Kerja berperan positif dan signifikan terhadap Stres Kerja

2.3 Model Empirik

Model Empirik yang peneliti gunakan dibagi menjadi dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen ditandai dengan tanda X, dan variabel dependen ditandai dengan tanda Y. Peneliti tertarik untuk mencari hubungan Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Konflik Peran terhadap Stres Kerja SDM pada karyawan CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA. Maka model empiric dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Model Empirik

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas, hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : *Kepemimpinan* berpengaruh terhadap *Stres Kerja* pada Karyawan CV NAMIRATEKNIK dan TB ANANDA

H2 : *Beban Kerja* berpengaruh terhadap *Stres Kerja* pada Karyawan CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA

H3 : *Konflik Peran* berpengaruh terhadap *Stres Kerja* pada Karyawan CV NAMIRATEKNIK dan TB ANANDA

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai arah dan cara melaksanakan penelitian yang mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel dan indikator serta teknis analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud memperkuat hipotesis atau menolak hipotesis hasil dari penelitian yang sudah ada. Berkaitan dengan hal tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan adalah “*Explanatory Research*”.

Menurut Sugiyono (2017: 6), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017,308) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer digali melalui survey menggunakan kuesioner tentang variabel variabel yang berkaitan dengan penelitian yaotu Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Konflik Peran terhadap Stres Kerja SDM pada karyawan CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017, 137) data sekunder ialah sumber data yang memberikan data kepada pengumpul data, contohnya seperti dari orang lain atau melalui dokumen. Biasanya data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku, literatur dan laporan yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan Teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner.

Menurut Sugiyono (2010) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2012) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek, atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan dan tukang yang ada di CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA sebanyak 77 karyawan. Dipilihnya CV NAMIRA TEKNIK karena perusahaan tersebut belum pernah menganalisis terkait variabel-variabel yang akan diteliti oleh peneliti.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2012, 145) menyatakan bahwa “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili)”

Sugiyono (2012, 146) menyatakan bahwa Teknik sampel yaitu : “Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai Teknik sampling yang digunakan diantaranya Probability Sampling

dan Non-Probability Sampling.” Dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik sampling jenuh yang terdapat di Non-Probability Sampling.

Sugiyono (2012,150) mendefinisikan sampling jenuh yaitu: “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jadi dari penjelasan Teknik sampel diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti. Sampel yang diambil oleh peneliti adalah seluruh anggota karyawan dan tukang yang bekerja di CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA dengan menggunakan data kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan.

3.5 Definisi dan Indikator

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Konflik Peran terhadap Stres Kerja SDM pada karyawan CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada tabel 3.1

Tabel 3. 1 Definisi dan Indikator penelitian

No.	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	<i>Kepemimpinan</i> <i>Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu melihat permasalahan secara menyeluruh • Mampu Menyusun hubungan antar peristiwa secara dinamis • Mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan • Mampu membuat ketertiban dan keteraturan • Selalu mencoba hal baru • Mendorong dan menghargai kreativitas 	Skala Likert 5 Point

		<ul style="list-style-type: none"> • Melayani dan berempati • Melakukan persuasi dalam mencapai tujuan • Membangun komitmen • Mampu berkoordinasi banyak hal • Mampu berkolaborasi dengan banyak pihak • Memberikan bimbingan dan saran pada bawahan • Menyemangati atau memotivasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas • Mengilhami dan mengenal cara kerja • Mampu merumuskan visi Bersama • Mampu mengkomunikasikan visi dan mengajak merealisasinya <p>(Susy Adyawati 2020)</p>	
2.	<p>Beban Kerja</p> <p><i>Beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada seseorang yang harus diselesaikan pada waktu</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variasi pekerjaan yang harus dilakukan • Target banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan • Tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan tugas • Adanya batas waktu yang telah ditetapkan 	Skala Likert 5 Point

	<i>tertentu</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya under pressure terhadap pegawai dalam bekerja (R Cipta 2013) 	
3.	<p><i>Konflik Peran</i></p> <p>Ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau teknan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja pada dua kelompok atau lebih yang caranya berbeda • Mengabaikan aturan atau kebijakan • Diminta melakukan beberapa pekerjaan yang saling bertentangan • Melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima oleh orang lain • Melakukan hal-hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya • Dukungan material dan sumber daya • Dukungan sumber daya manusia <p>(Fanani <i>et al</i> 2008)</p>	Skala Likert 5 Point
4.	<p><i>Stres Kerja</i></p> <p>Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja • Sikap Pimpinan • Lingkungan Kerja • Tekanan dan target kerja <p>(Buulolo <i>et al</i> 2021)</p>	Skala Likert 5 Point

Nilai untuk skala likert ditentukan mulai nilai 1 untuk pertanyaan negatif dan 5 untuk nilai positif seperti:

1. Sangat tidak setuju = 1
2. Tidak setuju = 2
3. Ragu-ragu = 3
4. Setuju = 4
5. Sangat setuju = 5

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Partial Least Square

Partial Least Squares merupakan metode analisis yang powerful dan sering disebut juga dengan *soft modelling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (Ordinary Least Squares) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen (Wold 1985). Pada dasarnya Wold mengembangkan PLS untuk menguji teori yang lemah dan data yang lemah seperti jumlah data yang kecil atau adanya masalah normalitas data (Wold 1982).

Software untuk menganalisis SEM component based PLS yang telah dikembangkan di University of Hamburg Jerman diberi nama SmartPLS, Versi 4.0 dapat di unduh gratis dari www.smartpls.com.

Kemudian ada beberapa tahapan analisis PLS-SEM yaitu sebagai berikut:

1. Konseptualisasi Model

Konseptualisasi model merupakan Langkah awal dalam analisis PLS-SEM. Pada tahap ini peneliti harus melakukan pengembangan dan pengukuran konstruk. Menurut Churchill (1979) terdapat delapan tahapan prosedur yang harus dilewati dalam pengembangan dan pengukuran konstruk yaitu:

1. Spesifikasi dominan konstruk.
2. Tentukan item yang merepresentasikan konstruk.
3. Pengumpulan data untuk dilakukan uji pretest.
4. Purifikasi konstruk.

5. Pengumpulan data baru
6. Uji reliabilitas.
7. Uji validitas dan
8. Tentukan skor pengukuran konstruk

2. Menentukan Metoda Analisis Algorithm

Metode penelitian ini yang sudah melewati tahapan konseptualisasi model selanjutnya harus ditentukan metoda analisis apa yang akan digunakan untuk estimasi model. Dalam PLS-SEM menggunakan program SmartPLS 4.0, metoda analisis algorithm yang disediakan hanyalah algorithm PLS dengan tiga pilihan skema yaitu, factorial, centroid dan path atau structural whitening.

3. Menentukan Metoda Resampling

Umumnya terdapat dua metoda yang digunakan oleh peneliti di bidang SEM untuk melakukan proses penyempelan Kembali (resampling) yaitu, bootstrapping dan jackknifing.

Jadi metoda bootstrapping menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling Kembali. Metoda ini lebih sering digunakan dalam model persamaan struktural. Program SmartPLS 4.0 hanya menyediakan satu metoda resampling yaitu bootsrappling dengan tiga pilihan yaitu *No Sign Changes*, *Individual Sign Changes*, dan *Construct level Changes*.

4. Menggambar Diagram Jalur

Dalam menggambar diagram jalur (*path diagram*), menggunakan prosedur *nomogram recticular action modelling* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Konstruk teoritikal (*theoretical constructs*) yang menunjukkan variabel laten harus Digambar dengan bentuk lingkaran atau bulatan elips (*circle*).
- b. Variabel observed atau indikator harus Digambar dengan bentuk kotak (*squares*).
- c. Hubungan-hubungan asimetri digambarkan dengan arah panah tunggal.
- d. Hubungan-hubungan simetris digambarkan dengan arah panah double.

5. Evaluasi Model

Evaluasi model dalam PLS-SEM menggunakan program SmartPLS 4.0 dapat dilakukan dengan penilai hasil pengukuran model yaitu analisis factor konfirmatori atau dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten. Kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model structural dan pengujian signifikan untuk menguji pengaruh antar konstruk atau variabel

3.6.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode penelitian dengan cara mengumpulkan data–data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data–data tersebut disusun dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Pada analisis deskriptif data biasanya ditampilkan dalam bentuk tabel biasa atau tabel frekuensi, grafik, diagram batang, diagram garis, diagram lingkaran, ukuran pemusatan data, ukuran penyebaran data dan sebagainya (Sugiyono, 2010)

Deskripsi atau analisis deskriptif merupakan analisis dasar yang digunakan untuk menggambarkan keadaan data secara umum seperti menjelaskan, meringkas, mereduksi, menyederhanakan, mengorganisasikan, dan menyajikan data kedalam bentuk yang tersusun dan teratur, sehingga dapat mudah dibaca, dipahami, dan disimpulkan (Wiyono, 2001) Muhidin dan Abdurrahman (2007) mengungkapkan bahwa kriteria dalam analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Rentang Kategori Skala/ Skala Skor	Nilai Tafsir
1,00 – 1,79	Sangat tidak baik / Sangat rendah
1,80 – 2,59	Tidak baik / Rendah
2,60 – 3,39	Cukup / Sedang
3,40 – 4,19	Baik / Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat baik / Sangat Tinggi

Tabel 3. 2 Kriteria Analisis Deskriptif

3.6.3 Pengukuran Outer Model

Outer model menurut Abdillah dan Hartono (2015, 188) ,merupakan model yang menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. *Outer model* merupakan pengujian untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu data

3.6.3.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity*, yang memiliki arti sejauh mana ketepatan atau instrumen pengukur dalam melakukan fungsinya. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut kuesioner mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Dalam analisa outer model untuk mengukur validitas dievaluasi menggunakan:

- a. *Convergent Validity* adalah mengukur validitas indikator sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari outer loading dari masing-masing indikator variabel. Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilai outer loading untuk masing-masing indikator > 0.70 (pada penelitian pada bidang yang belum berkembang bisa menggunakan 0.5-0.6). Jika menggunakan nilai standar *Convergent Validity* > 0.70 , maka nilai loading dibawah 0.70 dihapus dari model. Kemudian pengukuran berikutnya menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)* digunakan untuk mengetahui tercapainya syarat validitas diskriminan. Nilai minimum untuk menyatakan bahwa keandalan telah tercapai adalah sebesar 0,50.

- b. *Discriminant Validity* adalah melihat dan membandingkan antara akar AVE setiap konstruk terhadap korelasi antar satu konstruk lainnya pada model hipotesis penelitian, dapat disebut dengan Fornel-Larcker Criterion . Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai yang baik. Pengukuran lain dapat dilihat dari nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

3.6.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali,2011). Kemudian untuk pengujian reliabilitas pada model PLS sendiri menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

- a. *Cronbach's alpha* adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam menguji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* harus $> 0,6$
- b. *Composite reliability* adalah teknik statistika untuk uji reliabilitas yang sama dengan *Cronbach's alpha*. Namun *composite reliability* mengukur nilai reliabilitas yang sesungguhnya dari suatu variabel. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai *Composite Reliability* $> 0,7$.

3.6.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Uji *inner model* dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan antar variabel laten yaitu konstruk eksogen dan endogen mampu memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai hubungan antar variabel. Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk endogen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang dilakukan. Nilai Path coefficient menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

- Koefisien Determinasi (R-Square), yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen tersebut. Nilai *R-Square* berkisar antara $0 < R^2 < 1$ dimana semakin mendekati 1 maka semakin memiliki hubungan yang kuat demikian sebaliknya. Dan selisih dari hasil tersebut merupakan pengaruh dari konstruk lain diluar konstruk yang diteliti.

3.6.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Nilai-nilai tersebut didapatkan dari hasil proses *bootstrapping*. Standar nilai yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik $> 1,96$ dengan tingkat signifikansi 0,05%.

- *Bootstrapping*, adalah proses untuk menilai tingkat signifikansi atau probabilitas dari direct effects, indirect effects, dan total effects. *Bootstrapping* juga dapat menilai tingkat signifikansi dari nilai-nilai r-square, adjusted r-square, outer loading dan outer eig.
- Koefisien Jalur (Path Coefficient) merupakan suatu nilai yang berguna dalam menunjukkan arah hubungan pada variabel, apakah suatu hipotesis memiliki arah yang positif atau negative. *Path*

coefficient memiliki nilai yang berada di rentang -1 sampai dengan 1. Jika nilai berada pada rentang 0 sampai 1 maka dinyatakan positif, sebaliknya jika nilai berada pada rentang -1 sampai dengan 0 maka dinyatakan negatif.

- Nilai t-statistic, yang kita bandingkan dengan nilai t-tabel untuk menguji berpengaruh signifikan atau tidaknya konstruk eksogen terhadap konstruk endogen.
- Nilai p-value, untuk membandingkan apakah nilainya berada dibawah significance level, misalnya dibawah 0,5 atau diatas 0,05 untuk menyatakan apakah hipotesis diterima atau ditolak



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan membahas mengenai hasil penelitian serta analisis dari skripsi yang berjudul “Peran Kepemimpinan, Beban Kerja, Konflik Peran Terhadap Stres Kerja SDM”. Variabel X dalam penelitian ini adalah (X1) Kepemimpinan, (X2) Beban Kerja, (X3) Konflik Peran. Sedangkan untuk variable Y dalam penelitian ini adalah (Y) Stres Kerja.

4.1 Analisis Statistik Deskriptif Data Responden

Pada bagian berikut akan mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

Data responden memiliki peranan yang penting karena data tersebut dapat menunjukkan karakteristik tertentu dalam responden dan menjelaskan mengapa hasil penelitian bisa demikian. Contoh data responden adalah usia, jenis kelamin, Pendidikan.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah jenis kelamin responden dalam penelitian ini yang merupakan karyawan dari CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1.	Laki-Laki	70	90,6
2.	Perempuan	7	9,4
Jumlah			100

(Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2023)

Berdasarkan hasil tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini Sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 71 orang dan presentase 91% dan Sebagian lain nya merupakan responden perempuan sebanyak 7 orang dengan presentase 9%

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti mengkategorikan menjadi 5, yaitu ditunjukkan pada tabel 4.2

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	%
1.	20-30 Tahun	9	11,6
2.	31-45 Tahun	18	23,39
3.	46-60 Tahun	44	57,15
4.	>60 Tahun	6	7,8
Total		77	100

Berdasarkan hasil tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini mayoritas adalah responden dalam rentang usia 40-60 tahun dengan presentase 54%. Rentang usia paling muda 20-30 tahun sebanyak 17%, rentang usia 31-45 tahun sebanyak 23% dan rentang usia responden paling tua dengan umur > 60 tahun sebanyak 4%

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

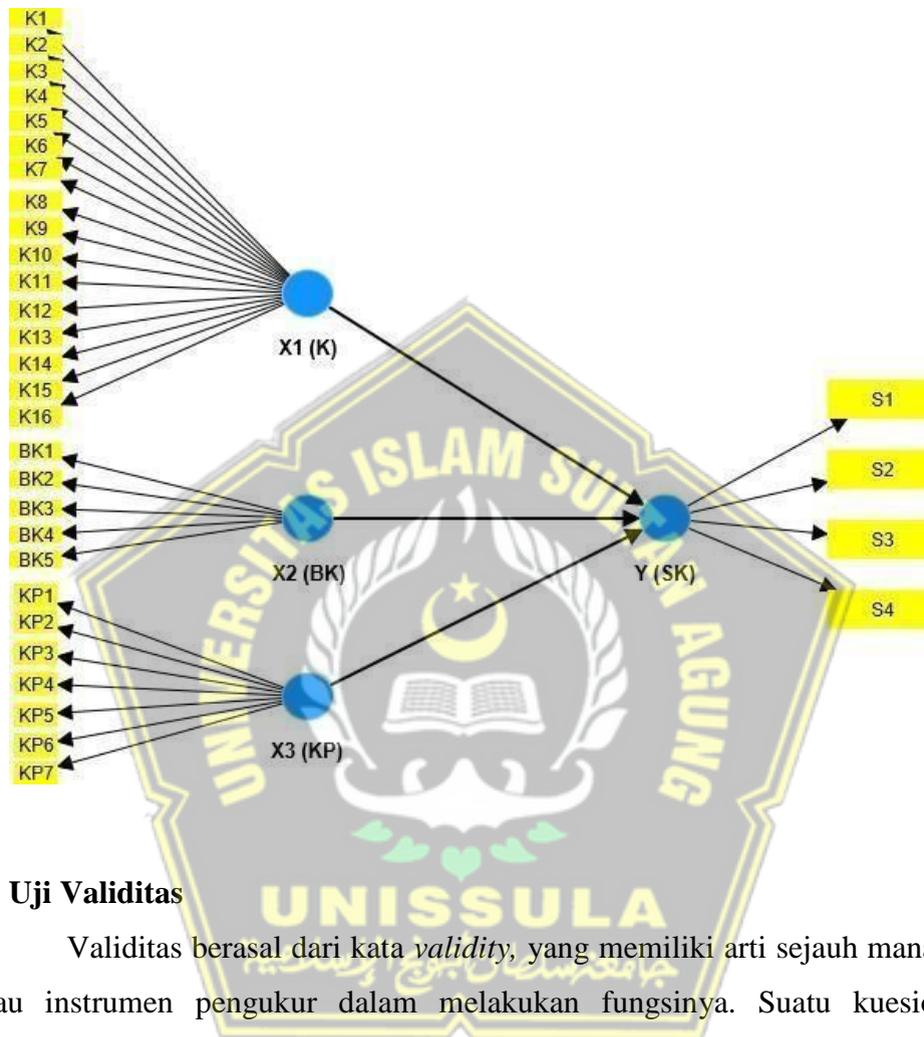
No.	Pendidikan	Frekuensi	%
1.	SLTA	56	72,73
2.	Diploma	15	19,49
3.	Sarjana	6	7,8
Total		77	100

4.2 Hasil Analisis Pengukuran Model (Outer Model)

Outer model menurut Abdillah dan Hartono (2015, 188) ,merupakan model yang menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. *Outer model* merupakan pengujian untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu data.

Berikut ini adalah gambar hasil pembentukan model struktural sebelum dilakukan outlier untuk menguji validitas dan reliabilitas data yang akan di teliti:

Gambar 4. 1 Outer Model Sebelum Outlier



4.2.2 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity*, yang memiliki arti sejauh mana ketepatan atau instrumen pengukur dalam melakukan fungsinya. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut kuesioner mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam analisa outer model untuk mengukur validitas dievaluasi menggunakan:

b. *Convergent Validity*

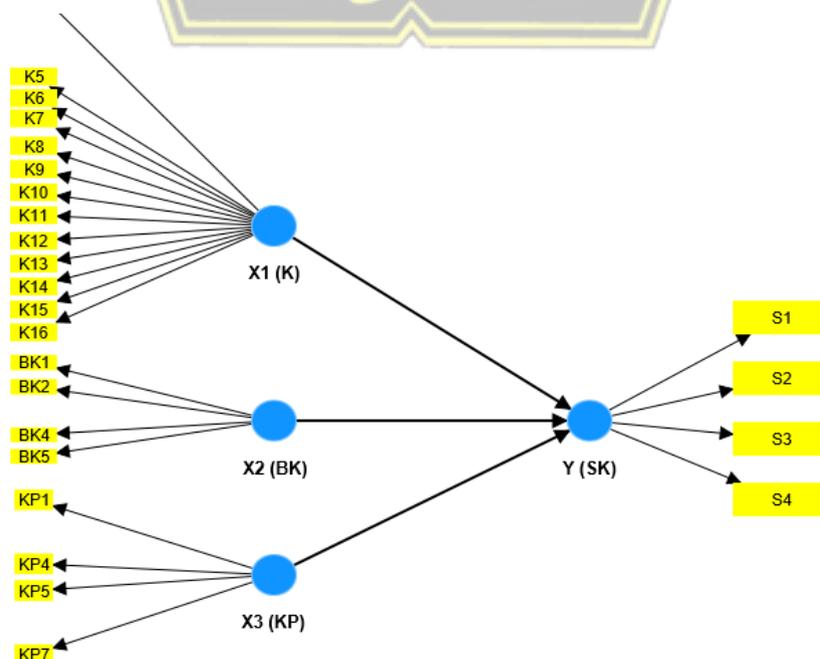
Pengujian ini dilakukan dengan melihat *loading factor*. Nilai tersebut menggambarkan hubungan antara tiap indikator dengan konstraknya. Nilai *loading factor* di atas 0,7 dapat dikatakan valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Dapat diketahui bahwa tabel 4.4 memiliki beberapa *loading factor* yang berada dibawah 0,7.

Gambar 4. 2 Hasil Uji Loading Factor dengan SmartPLS

	X1 (K)	X2 (BK)	X3 (KP)	Y (SK)				
					K2	0.454		
BK1		0.760			K3	0.580		
BK2		0.848			K4	0.633		
BK3		0.678			K5	0.735		
BK4		0.788			K6	0.769		
BK5		0.877			K7	0.771		
K1	0.728				K8	0.723		
K10	0.719				K9	0.805		
K11	0.823				KP1		0.769	
K12	0.825				KP2		-0.024	
K13	0.748				KP3		0.632	
K14	0.737				KP4		0.741	
K15	0.741				KP5		0.764	
K16	0.784				KP6		0.516	
					KP7		0.711	
					S1			0.849
					S2			0.895
					S3			0.839
					S4			0.873

Dari gambar di atas terlihat beberapa variabel yang tidak valid, dikarenakan nilai *loading factor* nya $< 0,7$. Maka dari itu harus dilakukan outlier pada beberapa indikator pada variabel sehingga indikator dapat menggambarkan variabel laten. *Outlier* dilakukan untuk memenuhi asumsi validitas dan reliabilitas pada outer model. *Outlier* dilakukan dengan menghapus beberapa indikator yang tidak valid. Pada penelitian ini dilakukan outlier pada indikator Kepemimpinan 2,3, dan 4, indikator Beban Kerja 3, indikator Konflik Peran 2,3, dan 6 karena indikator-indikator tersebut memiliki nilai yang paling kecil. Model struktural setelah dilakukan outlier adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 3 Outer Model Setelah Outlier



Penilaian *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas setelah dilakukan outlier sebagai berikut:

Gambar 4. 4 Hasil Uji Loading Factor Setelah Outlier

	X1 (K)	X2 (BK)	X3 (KP)	Y (SK)				
BK1		0.763			K6	0.776		
BK2		0.851			K7	0.779		
BK4		0.824			K8	0.717		
BK5		0.872			K9	0.802		
K1	0.726				KP1		0.832	
K10	0.718				KP4		0.754	
K11	0.833				KP5		0.794	
K12	0.827				KP7		0.760	
K13	0.744				S1			0.847
K14	0.731				S2			0.894
K15	0.734				S3			0.841
K16	0.788				S4			0.873
K5	0.732							

Setelah hasil outlier yang menjadikan semua indikator sudah menjadi valid, langkah berikutnya adalah melakukan penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai minimum untuk AVE adalah 0,5. Berikut adalah hasil penilaian AVE pada SmartPLS:

Gambar 4. 5 Hasil Construct Reliability and Validity pada SmartPLS

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1 (K)	0.940	0.945	0.948	0.582
X2 (BK)	0.847	0.850	0.897	0.686
X3 (KP)	0.793	0.798	0.885	0.617
Y (SK)	0.887	0.889	0.922	0.747

Berdasarkan tabel 4.6 di atas indikator sudah memenuhi uji *convergent validity* dengan nilai *loading factor* > 0,7 dan nilai AVE > 0,5.

c. Discriminant Validity

Discriminant validity bertujuan untuk menentukan apakah indikator reflektif benar merupakan pengukur yang baik bagi konstruksya saja. Dalam aplikasi SmartPLS, uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*, dan *Fornell-Larcker Criterion*.

Fornell-Larcker Criterion, suatu konstruk dikatakan valid yakni dengan membandingkan nilai akar dari AVE (*Fornell-Larcker Criterion*)

dengan nilai korelasi antar variabel latent. Nilai akar AVE harus lebih besar dari korelasi antar variabel laten. Berikut adalah tabel nilai Fornell-Larcker dalam aplikasi SmartPLS:

Gambar 4. 6 Hasil Fornell-Larcker Criterion

	X1 (K)	X2 (BK)	X3 (KP)	Y (SK)
X1 (K)	0.763			
X2 (BK)	0.248	0.829		
X3 (KP)	0.144	0.257	0.785	
Y (SK)	0.432	0.824	0.359	0.864

Berdasarkan tabel diatas, semua akar AVE (Fornell-Larcker Criterion) tiap konstruk lebih besar dari pada korelasinya dengan variabel lainnya. Misal X1: nilai AVE (tabel 4.6 Construct Reliability and Validity) adalah 0,582 maka akar AVE nya adalah 0,763. Nilai 0,763 tersebut lebih besar dari pada korelasinya dengan konstruk lainnya, yaitu dengan X2 sebesar 0,248, dengan X3 0,144, dan Y sebesar 0,432. Begitu pula dengan variabel lainnya, dimana nilai akar AVE > Korelasi dengan konstruk lainnya. Karena semua variabel latent nilai akar AVE > korelasi dengan konstruk lainnya, maka syarat validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi seperti yang tercantum pada tabel 4.7 di atas.

Cross Loading, nilai cross loading masing-masing konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya. Nilai *cross loading* yang diharapkan adalah 0,7. Dibawah ini adalah tabel *cross loading* yang telah dijalankan:

Tabel 4. 4 Cross Loading

	X1 (K)	X2 (BK)	X3 (KP)	Y (SK)
K1	0.726	0.094	0.199	0.266
K5	0.732	0.082	0.164	0.244
K6	0.776	0.235	0.209	0.361
K7	0.779	0.263	0.153	0.367
K8	0.717	0.225	0.014	0.377
K9	0.802	0.217	0.045	0.324

K10	0.718	0.123	0.184	0.260
K11	0.833	0.139	0.184	0.328
K12	0.827	0.177	0.069	0.366
K13	0.744	0.134	0.032	0.332
K14	0.731	0.338	0.136	0.328
K15	0.734	0.042	0.037	0.216
K16	0.788	0.260	0.046	0.405
BK1	0.141	0.763	0.194	0.635
BK2	0.255	0.851	0.125	0.685
BK4	0.168	0.824	0.202	0.680
BK5	0.252	0.872	0.322	0.727
KP1	0.167	0.231	0.832	0.293
KP4	0.151	0.099	0.754	0.254
KP5	-0.068	0.289	0.794	0.312
KP7	0.232	0.165	0.760	0.262
SK1	0.505	0.728	0.342	0.847
SK2	0.439	0.700	0.198	0.894
SK3	0.251	0.668	0.335	0.841
SK4	0.280	0.746	0.362	0.873

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua loading indikator terhadap konstruk > cross loadingnya. Misalnya pada konstruk X2, dimana nilai loading semua indikatornya lebih besar dari pada semua cross loadingnya ke konstruk lainnya.

Contoh adalah indicator BK1 dimana nilai loadingnya adalah 0,763 lebih besar dari pada cross loadingnya ke konstruk lainnya, yaitu 0,141 ke X1, 0,194 ke X3 dan 0,635 ke Y. Begitu juga dengan semua indikator lainnya dimana nilai loading ke konstruknya > cross loading ke konstruk lainnya.

Oleh karena semua indikator nilai loadingnya terhadap konstraknya > cross loading maka model ini telah memenuhi syarat valid

4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 4.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* harus lebih besar dari 0,7

Gambar 4. 7 Cronbach Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1 (K)	0.940	5 0.945	0.948	0.582
X2 (BK)	0.847	0.850	0.897	0.686
X3 (KP)	0.793	0.798	0.865	0.617
Y (SK)	0.887	6 0.889	0.922	0.747

Dari tabel diatas terlihat nilai *Cronbach alpha* dan *composite reliability* di atas 0,7. Maka dari itu terbukti akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk reliabel.

4.4 Evaluation Structural Model (Inner Model)

Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk endogen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang dilakukan. Nilai path coefficient menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis

4.4.1 Analisis Variant (R2)

Analisis Variant (R2) yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 4.10:

Tabel 4. 5 Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y (SK)	0.751	0.741

Berdasarkan nilai *r-square* pada tabel 4.10, nilai tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Konflik Peran sebesar 0,751 atau 75,1% dan sisanya sebesar 24,9% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

4.4.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Nilai-nilai tersebut didapatkan dari hasil proses *bootsrapping*.. Standar nilai yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik > 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,05%.

Gambar 4. 8 Nilai Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 (K) -> Y (SK)	-0.231	-0.230	0.049	4.746	0.000
X2 (BK) -> Y (SK)	0.731	0.730	0.044	16.567	0.000
X3 (KP) -> Y (SK)	0.138	0.143	0.060	2.315	0.021

Sumber: data diolah SmartPLS 4.0

Hipotesis pertama menguji apakah *Kepemimpinan* secara negatif berperan terhadap *Stres Kerja*. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta *Kepemimpinan* terhadap *Stres Kerja* sebesar 0.231 dan t-statistik yaitu sebesar 4,746. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena $> 1,96$ dengan p-values $< 0,05$ sehingga **hipotesis pertama diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *Kepemimpinan* terbukti memiliki peran positif terhadap *Stres Kerja*.

Hipotesis kedua menguji apakah *Beban Kerja* secara positif berperan terhadap *Stres Kerja*. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta *Beban Kerja* terhadap *Stres Kerja* sebesar 0.731 dan t-statistik yaitu sebesar 16,567. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena $> 1,96$ dengan p-values $< 0,05$ sehingga **hipotesis pertama diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *Beban Kerja* terbukti memiliki peran positif terhadap *Stres Kerja*.

Hipotesis ketiga menguji apakah *Konflik Peran* secara positif berperan terhadap *Stres Kerja*. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta *Kepemimpinan* terhadap *Stres Kerja* sebesar 0.138 dan t-statistik yaitu sebesar 2,315. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena $> 1,96$ dengan p-values $< 0,05$ sehingga **hipotesis ketiga diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *Konflik Peran* terbukti memiliki peran positif terhadap *Stres Kerja*.

4.5 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *Kepemimpinan*, *Beban Kerja*, dan *Konflik Peran* terhadap *Stres Kerja* SDM pada CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA. Pada penelitian ini terdapat responden berjumlah 77 responden dari

beberapa pernyataan dalam bentuk kuesioner yang telah disebarkan. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, dan latar belakang pendidikan yang mendapatkan hasil mayoritas pegawai sebanyak 90,6% laki-laki, berusia 46-60 tahun sebanyak 57,15%, dan berlatar belakang pendidikan SLTA sebanyak 72,73%

Berdasarkan analisis statistic yang telah ditentukan, pengaruh *Kepemimpinan*, *Beban Kerja*, dan *Konflik Peran* terhadap *Stres Kerja* berpengaruh secara positif dan signifikan. Berikut adalah penjelasan dari hipotesisnya:

4.5.1 H1: Peran Kepemimpinan terhadap Stres Kerja

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan masalah yang pertama yaitu “H1 : Kepemimpinan berperan negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja” dari analisis yang telah dilaksanakan di atas sebelumnya menunjukkan bahwa $P\text{-Value} < 0,05$ yang berarti konstruk Peran Kepemimpinan terhadap Stres Kerja dapat digunakan sebagai model prediksi atau H1 diterima.

Secara teoritis kurangnya sikap kepemimpinan yang baik, semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan. Pada penelitian ini kurang baiknya sikap kepemimpinan mempengaruhi tingkat stress kerja beberapa karyawan. Pada dasarnya pemimpin adalah nahkoda utama dalam perusahaan, pemimpin harus mampu mengendalikan situasi dan kondisi dalam lingkungan pekerjaan karena sikap seorang pemimpin dapat berpengaruh kepada banyak hal.

4.5.2 H2: Peran Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan analisis, pada penelitian ini akan membahas hasil dari hipotesis sekaligus rumusan masalah yaitu “H2: Beban Kerja Berperan Positif terhadap Stres Kerja” dari hasil analisis yang sudah dijelaskan di atas $P\text{-Value}$ menunjukkan hasil nilai $<0,05$ yang berarti konstruk Beban Kerja terhadap Stres Kerja dapat digunakan sebagai model prediksi atau H2 diterima.

Hasil dari penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan, yang berarti karyawan merasa stres diakibatkan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan berlebih. Beban kerja tersebut bisa merupakan kerja fisik yang berat, tingkat kesulitan yang berlebih, atau target waktu penyelesaian yang pendek. Hal ini dapat meningkatkan stres kerja yang berlebih,

4.5.3 H3 : Peran Konflik Peran terhadap Stres Kerja

Berdasarkan analisis, pada penelitian ini akan membahas hasil dari hipotesis sekaligus rumusan masalah yaitu “H3: Konflik Peran Berperan Positif terhadap Stres Kerja” dari hasil analisis yang sudah dijelaskan di atas $P\text{-Value}$ menunjukkan hasil nilai $<0,05$ yang berarti konstruk Beban Kerja terhadap Stres Kerja dapat digunakan sebagai model prediksi atau H3 diterima.

Dalam penelitian ini, konstruk konflik peran berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan. Hal itu bisa saja terjadi karena banyak

tugas tugas yang bukan kewajiban karyawan dilimpahkan kepada mereka, adanya gesekan antar pribadi, atau diberi pekerjaan yang bertentangan dengan pribadi mereka. Hal ini dapat dihindari untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan, agar lingkungan kerja perusahaan menjadi kondusif dan nyaman bagi seluruh anggota perusahaan.



BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sesuai dengan perhitungan dengan menggunakan SmartPLS sebagai berikut:

- a. Adanya pengaruh negatif dan signifikan antara konstruk kepemimpinan terhadap stress kerja sdm pada CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA. Hal ini disebabkan kepemimpinan yang kurang baik dan pengambilan keputusan yang belum efektif.
- b. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari konstruk beban kerja terhadap stress kerja sdm pada CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA, hal ini terjadi karena disebabkan beban kerja yang diemban oleh karyawan tergolong tinggi, seperti tingkat kesulitan yang tinggi dan target waktu penyelesaian yang pendek.
- c. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari konstruk konflik peran terhadap stress kerja sdm pada CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA. Hal ini dikarenakan ada beberapa karyawan yang masih kuliah dan mengerjakan tugas-tugas yang menyangkut beberapa pihak yang berbeda cara menyelesaikan pekerjaannya. Tak jarang terjadi gesekan antar pekerja karena pendapat yang berbeda tentang pekerjaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran dari penulis untuk penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

a. Saran Untuk Perusahaan

Dari hasil penelitian di atas, perlu adanya peningkatan kualitas *kepemimpinan* dari perusahaan, kualitas kepemimpinan dari jajaran direksi, manajer, maupun kepala tukang yang memiliki bawahan. Hal itu dikarenakan peran kepemimpinan yang sangat

penting, melihat tingkat stres kerja yang meningkat dari karyawan pada CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA.

Perlu diperhatikan untuk pengambilan keputusan, manajerial sdm dalam pembagian tugas, waktu dalam bekerja, dan target penyelesaian tugas untuk meringankan *beban kerja* yang dimiliki oleh karyawan.

Dan yang terakhir dari segi *konflik peran*, memberi tugas kepada karyawan sesuai dengan job desk mereka dan tidak terlalu banyak memberikan tugas kepada satu karyawan dengan beberapa kelompok untuk menghindari terjadinya gesekan antar karyawan demi menjaga lingkungan kerja yang sehat.

b. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menggunakan responden karyawan CV NAMIRA TEKNIK dan TB ANANDA dengan permasalahan yang cakupan variabelnya masih sempit. Dalam penelitian ini Stres Kerja dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Konflik Peran sebesar 0,751 atau 75,1% dan sisanya sebesar 24,9% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas variabel yang diteliti karena masih banyak masalah dengan penyebab-penyebab kecil yang terlupakan dalam suatu perusahaan

Peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan variabel penelitiannya dengan variabel sebagai contoh:

- a. Motivasi Kerja : Mencakup tentang tanggung jawab, Prestasi Kerja, Peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja
- b. Kinerja : Mencakup tentang kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.
- c. Kepuasan Kerja : Mencakup tentang kesesuaian pekerjaan, kesesuaian upah, promosi, rekan kerja, kondisi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Aldino, N. H., & Fransiska, R. (2021). Examining the Impact of Habit, Workload, and Work Environment to Work Stress on Millennial Generations. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 697-706.
- Alfathan, I. H., & Saleh, A. (2018). Gaya kepemimpinan dan Intensitas Komunikasi GPPT dengan Efektivitas Kelompok di Sekolah Peternakan Rakyat. *Jurnal Sains dan Pengembangan Masyarakat [JSKPM]*, 2(3), 289-300. doi:<https://doi.org/10.29244/jskpm.2.3.289-300>
- Anne Scaduto, D. L. (2008). Leader of influences on training effectiveness: Motivation and outcome expectation processes. *International Journal of Training and Development*, 158-167.
- Dodanwala, T. C., Shrestha, P., & Santoso, D. S. (2021). Role Conflict Relate Job Stress among Construction Professionals: The Moderating Role of Age and Organization Tenure. *Construction Economics and Building*, 21(4), 21-33. doi:<https://dx.doi.org/10.5130/AJCEB.v21i4.7609>
- Elvina Lase, A. P. (2019). Pengaruh Konflik Peran (Role Conflict), Ketidakjelasan Peran (Role Ambiguity), Dan Struktur Audit (Audit Structure) Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Medan. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 89-105.
- Festinahati Buulolo, P. D. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 191-202.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Irwan, K. A. (2015). Metode Partial Least Square (Pls) Dan Terapannya. *Jurnal Teknosains*, 53-68.
- Ismi Rija Nur, T. H. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8, 1-18.
- Joseph B. Lyons, T. R. (2009). The effects of leadership style on stress outcomes. In *The Leadership Quarterly* (pp. 737-748). *جامعته سلطان أبوعبوع الإسلاميه*
- Juwita, K., & Arintika, D. (2018). Dampak Konflik Peran Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 105-115.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebar Swadaya Grup.
- Kokoro, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 341-346.
- Marin, M., Rodriguez, Y., Gamboa, E., Rios, J., Rosas, J., & Tovalino, F. M. (2019). Level of Work Stress and Factors Associated with Bruxism in the Military Crew of the Peruvian AirForce. *Medical Journal Armed Force India*, 75, 297-302.
- Moralika Ayu Anggraini, S. S. (2018). Analisis Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Mulya Rejeki Wingi. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 43-53.

- Nathan A. Bowling, C. K. (2012). Workload: A Review of Causes, Consequences, and Potential Interventions. In *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspective on Research and Practice* (pp. 222-234). John Wiley & Sons, Ltd.
- Rani, S. N., Dharmayanti, G. C., & Andyana, I. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi. *Jurnal Spektran*, 4(2), 6. doi:10.24843/spektran.2016.v04.i02.p06
- Rivai, V., & Sagala, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizzo, J., House, R., & Lirtzman, S. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organization. *Administrative Science Quarterly*, 150-163.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. (2013). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simanjorang, W. P., & Wahyanti, C. T. (2021). The Effect of Leadership Style and Workload on Work Stress at PT Bank Perkreditan Rakyat Buana Agribisnis Saribudolok. *International Journal of Social and Business*, 5, 451-458.
- Siswanto, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1, 1054-1164. doi:https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.2871
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *Jurnal Arika*, 5(2), 83-98.
- Sudipta, I. K. (2013). Studi Manajemen Proyek Terhadap Sumber Daya Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*, 73-82.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Triyono, A. J., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Stres Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 92-100.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Yasa, I. W. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 38-57.
- Zaenal Fanani, R. A. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja. *Jurnal Akutansi dan Keuangan Indonesia*, 5, 139-155.