



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 3636-3644

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT. BPR Alinma Kota Makassar

Tenri Ulfa¹, Ramlawati², Imaduddin³

^{1,2,3} Universitas Muslim Indonesia

ulfabianka17@gmail.com¹, ramlawati.ramlawati@umi.ac.id², imaduddin.imaduddin@umi.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik interpersonal, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. BPR Alinma kantor pusat di Kota Makassar. Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap munculnya stres di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 responden yang merupakan karyawan tetap di kantor pusat PT. BPR Alinma. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik antar individu di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, variabel beban kerja dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja maupun kondisi lingkungan kerja tidak secara langsung menyebabkan peningkatan stres kerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Dari temuan tersebut, disarankan kepada pihak manajemen untuk lebih fokus dalam mengelola dan mengurangi konflik interpersonal di lingkungan kerja melalui pelatihan komunikasi, kerja sama tim, serta penyelesaian konflik yang efektif. Meskipun beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, keduanya tetap perlu dikelola agar menciptakan kondisi kerja yang produktif dan sehat secara psikologis.

Kata kunci: Stres Kerja, Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

1. Latar Belakang

Sektor Perbankan Merupakan Industri Yang Dikenal Dengan Tekanan Kerja Yang Tinggi, Yang Disebabkan Oleh Berbagai Faktor Seperti Target Kerja Yang Ambisius, Tuntutan Pelayanan Yang Cepat Dan Berkualitas, Serta Persaingan Yang Ketat Di Pasar. Karyawan Di Bank Sering Kali Dihadapkan Pada Ekspektasi Untuk Mencapai Target Penjualan Dan Layanan Pelanggan Yang Tinggi, Yang Dapat Menciptakan Stres Dan Tekanan Mental. Dalam Konteks Ini, Penting Bagi Manajemen Bank Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Mendukung, Di Mana Karyawan Dapat Mengelola Stres Dan Tetap Termotivasi Untuk Mencapai Tujuan Organisasi Tanpa Mengorbankan Kesejahteraan mereka.

Dalam upaya mencapai target tersebut, perusahaan sangat bergantung pada performa karyawan. Namun, realita di lapangan menunjukkan adanya indikasi meningkatnya tekanan psikologis dan kelelahan mental pada sebagian karyawan. Beberapa laporan internal menunjukkan adanya penurunan motivasi kerja, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, serta penurunan kualitas pelayanan nasabah. Kondisi tersebut mengarah pada salah satu fenomena yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu stres kerja. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu.

Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT. BPR Alinma Kota Makassar

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap penurunan performa baik individu maupun organisasi. Stres yang berkepanjangan dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi, produktivitas, dan kreativitas karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas kerja dan hasil yang dicapai. Selain itu, stres juga berkontribusi pada peningkatan absensi dan turnover karyawan, yang dapat mengganggu stabilitas tim dan mengakibatkan biaya tambahan bagi organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang penuh tekanan dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental, seperti kecemasan dan depresi, yang lebih lanjut memperburuk performa individu. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor penyebab stres di tempat kerja guna meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja keseluruhan organisasi.

Banyak karyawan bank, termasuk di bank alinma mengalami tekanan kerja yang signifikan akibat lingkungan yang kompetitif, target yang tinggi, dan interaksi dengan nasabah yang beragam. Dalam upaya untuk memenuhi ekspektasi perusahaan dan mencapai target penjualan, karyawan sering kali merasa tertekan untuk memberikan layanan yang cepat dan memuaskan, sementara pada saat yang sama harus menghadapi berbagai karakter dan kebutuhan nasabah yang berbeda-beda. Situasi ini dapat menciptakan stres yang berkepanjangan, yang berdampak pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan. Selain itu, tuntutan untuk selalu beradaptasi dengan perubahan regulasi dan teknologi dalam industri perbankan semakin menambah beban kerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen bank alinma untuk memberikan dukungan yang memadai dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat agar karyawan dapat berfungsi secara optimal dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Fenomena stres kerja di kalangan karyawan bank alinma di Makassar semakin mengemuka, dan hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi serta konflik interpersonal di tempat kerja berkontribusi signifikan terhadap tingkat stres yang dialami. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berlebihan, seperti target yang ketat dan jam kerja yang panjang, cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental. Selain itu, interaksi yang tidak harmonis dengan rekan kerja atau atasan dapat memperburuk situasi, menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan meningkatkan ketegangan. Kombinasi dari kedua faktor ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen bank untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor penyebab stres ini guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Konflik interpersonal di tempat kerja, baik antara karyawan maupun dengan atasan, dapat menjadi sumber utama stres kerja yang signifikan. Ketegangan yang muncul dari perbedaan pendapat, gaya komunikasi yang tidak sejalan, atau persaingan yang tidak sehat dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan mengganggu kolaborasi tim. Ketika hubungan antar individu tidak harmonis. Selain itu, konflik yang tidak terselesaikan dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan produktivitas, serta meningkatkan tingkat absensi. Arizona et al (2021) mengatakan bahwa konflik interpersonal adalah interaksi negatif yang terjadi antara individu akibat perbedaan nilai, keinginan, atau tujuan yang tidak dapat diselaraskan, yang dapat menyebabkan ketegangan dalam hubungan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif dan menyediakan pelatihan manajemen konflik, sehingga karyawan dapat mengatasi perbedaan dengan cara yang konstruktif dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Hasil dari analisis ini diharapkan dapat mengungkapkan sejauh mana beban kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja, serta mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin memoderasi atau memediasi hubungan tersebut, seperti dukungan sosial, manajemen waktu, dan keterampilan coping. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang dampak beban kerja terhadap stres, organisasi dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk mengelola beban kerja, seperti penyesuaian target, redistribusi tugas, atau penyediaan pelatihan manajemen stres. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Memberikan rekomendasi kepada manajemen PT. BPR Alinma di kota Makassar terkait strategi pengelolaan stres kerja sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat dipertimbangkan melakukan evaluasi berkala terhadap beban kerja karyawan dan memastikan bahwa target yang ditetapkan realistis dan dapat dicapai. Jika perlu, redistribusi tugas atau penambahan sumber daya dapat dilakukan untuk meringankan beban kerja yang berlebihan.

2. Metode

Pendekatan ini menggunakan metode penelitian pendekatan asosiatif atau korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif atau korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2018).

Metode analisis adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Adapun metode analisis yang digunakan adalah:

1. Analisis Regresi Berganda

Yaitu digunakan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain, yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (priyatno, 2018). Variabel independent dilambangkan dengan X_1 , X_2 , dan seterusnya sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan Y , dengan rumus dikemukakan oleh sugiyono 2012 yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
b_0	=	Bilangan Konstanta
X_1	=	Komunikasi Interpersonal
X_2	=	Stres Kerja
X_3	=	Dukungan Sosial Ditempat Kerja
$b_1, b_2, b_3,$	=	Koefisien regresi
e	=	Standar Error

2. Uji Validitas dan Realiabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas, adalah suatu ketepatan alat ukur tentang isi atau arti yang sebenarnya yang diukur. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5%. Adapun kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- 1) Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas, derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butiran pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan yang disajikan dengan menggunakan program Excel Statistic Analisis & SPSS 16. Apabila (*Cronbach Alpha*) $\alpha > 0,06$ maka pengujian dikatakan reliabel.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui hubungan anatara X dan Y apakah variabel X_1, X_2, X_3 benar-benar berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y . Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Y Secara bersamaan. Pengujian ini dilakukan dengan uji f pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji Regresi Statistik (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh independent secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel bersifat konstan. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variasi variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Menurut Ghazali (2013:97), jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai 0. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan $R^2 = 0$, maka Adjusted $R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan hubungan signifikan dan representative, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas yang digunakan dalam model regresi ini adalah uji statistik dengan non-parametrik kolmogorof-smirnov (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikansi data berdistribusi normal. Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis terlebih dahulu sebagai berikut.

- a. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau data berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau tidak berdistribusi normal.

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini nilai tolerance dan VIF digunakan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas. Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Apabila suatu model regresi memiliki nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$, maka telah terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila suatu model regresi memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling memengaruhi. Untuk mengetahui apakah pada model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan D-W (*Durbin-Watson*). Menurut Singgah Santoso kriteria autokorelasi ada 3 yaitu:

- a. Nilai D-W di bawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif.
- b. Nilai D-W diantara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi.
- c. Nilai D-W di atas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glesjer. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glesjer, yaitu mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Pengambilan keputusan mengenai heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan 48 sampel yang digunakan dan yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada PT. BPR Alinma kantor pusat di Kota Makassar. Selanjutnya hasil penelitian pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stress kerja pada PT. BPR Alinma kantor pusat di Kota Makassar. Selanjutnya pembahasan mengenai

pengaruh variabel konflik interpersonal, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja, akan diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh Konflik Interpersonal (X1) terhadap Stres Kerja (Y)

Pada hasil uji t yang dilakukan diperoleh hasil bahwa konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja PT. BPR Alinma kantor pusat di Kota Makassar artinya hipotesis pertama diterima. Setiap kantor memiliki tingkat konflik interpersonal yang berbeda untuk menunjang efektivitas dan efisiensi stress pegawai. Dalam konteks PT. BPR Alinma kantor pusat di Kota Makassar, konflik interpersonal menjadi aspek penting dalam peningkatan stres kerja karena memungkinan mereka untuk bekerja lebih efektif dengan komunikasi yang mendukung efisiensi kerja.

Dalam konteks organisasi, konflik interpersonal dapat mengganggu harmoni kerja tim, menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta memicu tekanan emosional dan kelelahan mental. Karyawan yang mengalami konflik interpersonal secara terus-menerus cenderung merasa tidak nyaman, tertekan, bahkan dapat mengalami penurunan motivasi dan kinerja.

Hasil ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan hubungan antar karyawan guna menekan tingkat stres kerja. Organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang suportif, terbuka terhadap komunikasi dua arah, serta menyediakan mekanisme penyelesaian konflik yang efektif, seperti pelatihan manajemen konflik, pendampingan psikologis, dan forum diskusi internal. Dengan adanya upaya pencegahan dan penanganan konflik yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, sehingga stres kerja karyawan dapat diminimalisasi.

Pada konflik interpersonal terdapat lima indikator yaitu komunikasi, Kerjasama tim, Tingkat ketegangan antar individu, Tingkat pengeluaran pegawai, dan Tingkat penurunan produktivitas pegawai. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator komunikasi dalam variabel konflik interpersonal memiliki nilai mean sebesar 3,88. Nilai ini mengindikasikan bahwa responden menilai komunikasi di lingkungan kerja masih berada pada kategori sedang, belum optimal.

Komunikasi yang kurang efektif merupakan salah satu penyebab utama terjadinya konflik interpersonal di tempat kerja. Ketidaktepatan dalam menyampaikan pesan, minimnya keterbukaan, atau interpretasi yang berbeda antar individu dapat menimbulkan kesalahpahaman, yang berujung pada konflik.

Meskipun indikator kerja sama tim menunjukkan nilai mean tinggi (4,63), nilai komunikasi yang hanya 3,88 menunjukkan adanya kesenjangan antara kemauan bekerja sama dengan kemampuan berkomunikasi secara efektif. Ini berarti bahwa meskipun rekan kerja mau berkolaborasi, ketidakmampuan menyampaikan pendapat, menerima kritik, atau memahami satu sama lain tetap menjadi sumber gesekan interpersonal.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator kerja sama tim pada variabel konflik interpersonal memperoleh nilai mean sebesar 4,63. Nilai ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kerja sama tim, meskipun indikator ini merupakan bagian dari konflik interpersonal yang secara umum berdampak positif terhadap stres kerja. Hal ini mendukung yang aspek penting dalam dinamika hubungan antarindividu di tempat kerja. Dalam konteks konflik interpersonal, kerja sama tim yang buruk dapat menjadi penyebab utama munculnya konflik dan stress.

Dalam konteks ini, kerja sama tim berperan sebagai faktor pelindung (protective factor) yang membantu individu mengelola konflik dengan lebih sehat dan rasional, meskipun dampak terhadap stres kerja masih tetap ada. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja sama tim, terutama dalam hal komunikasi terbuka, kepercayaan timbal balik, kolaborasi yang adil, dan kemampuan menyelesaikan konflik secara konstruktif.

Hasil analisis deskriptif, indikator tingkat ketegangan antar individu dalam variabel konflik interpersonal memperoleh nilai mean sebesar 4,29. Nilai ini termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa para responden merasakan adanya ketegangan atau hubungan yang tidak nyaman dengan rekan kerja di lingkungan kerja mereka.

Tingginya ketegangan antar individu mencerminkan bahwa hubungan interpersonal di tempat kerja tidak sepenuhnya harmonis, bahkan cenderung mengarah pada konflik terselubung maupun terbuka. Ketegangan ini bisa disebabkan oleh perbedaan pendapat yang tidak diselesaikan, perasaan saling tidak percaya atau kejadian konflik sebelumnya yang meninggalkan luka emosional.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tingkat pengeluaran dalam variabel konflik interpersonal memperoleh nilai mean sebesar 4,19. Nilai ini termasuk dalam kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa responden sering mengalami atau menyaksikan keluhan dari rekan kerja dalam lingkungan organisasi.

Tingginya tingkat pengeluaran mencerminkan adanya ketidakpuasan interpersonal di antara anggota

organisasi, yang bisa timbul dari ketidakadilan pembagian tugas, gaya kepemimpinan yang tidak menyenangkan, konflik nilai antar individu atau persepsi negatif terhadap perilaku rekan kerja.

Pengeluaran sering kali menjadi bentuk ekspresi emosional dari individu yang merasa frustrasi, tertekan, atau tidak dihargai dalam lingkungan sosialnya. Dalam konteks konflik interpersonal, pengeluaran juga bisa memperburuk situasi, terutama bila tidak diikuti dengan penyelesaian masalah, karena meningkatkan atmosfer negatif, memperkuat persepsi ketegangan dan menyebarkan ketidakpuasan ke anggota tim lain.

Indikator tingkat penurunan produktivitas pegawai dengan Nilai mean sebesar 4,48 menunjukkan bahwa konflik interpersonal dirasakan sangat berdampak terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Ini menguatkan bukti bahwa konflik yang terjadi di lingkungan kerja bukan hanya memengaruhi psikologis (stres), tapi juga berdampak langsung pada hasil kerja.

Nilai ini termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa para responden merasa konflik antar individu di tempat kerja secara nyata menurunkan efektivitas dan hasil kerja mereka. Konflik interpersonal yang tidak terselesaikan cenderung memengaruhi konsentrasi pegawai, motivasi kerja dan efisiensi penyelesaian tugas.

b. Pengaruh beban kerja (X2) terhadap stres kerja (Y)

Pada hasil uji t yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja pegawai PT. BPR Alinma kantor pusat di Kota Makassar artinya hipotesis kedua ditolak. Beban kerja adalah serangkaian pekerjaan yang didelegasikan atau diberikan kepada seseorang disertai ketidaksesuaian antara kemampuan, ketrampilan maupun keahlian serta waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan. Pada beban kerja ini terdapat empat indikator yaitu target, kondisi pekerjaan, waktu kerja dan standar pekerjaan.

Indikator target dengan nilai mean 4,13 dalam variabel beban kerja terhadap stres kerja menunjukkan bahwa responden merasa target kerja yang dibebankan kepada mereka cukup tinggi, namun masih dalam batas yang bisa diterima. Meskipun hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, nilai mean ini tetap memberikan wawasan penting.

Meskipun demikian, berdasarkan hasil uji t sebelumnya, diketahui bahwa beban kerja secara keseluruhan tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun target kerja tinggi, pegawai tidak serta-merta mengalami stress.

Indikator kondisi pekerjaan mendapatkan nilai rata-rata 4,25 dalam variabel beban kerja terhadap stres kerja menunjukkan bahwa para pegawai merasakan bahwa kondisi pekerjaan mereka cukup berat atau menantang, namun kembali lagi beban kerja secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja berdasarkan uji t sebelumnya.

Indikator waktu kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,21, yang termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasakan waktu kerja yang panjang atau penggunaan waktu kerja yang padat, misalnya

Kewajiban menyelesaikan pekerjaan dalam waktu terbatas, Jam kerja yang melebihi waktu normal, kebutuhan lembur atau tugas tambahan di luar jam kerja reguler. Namun, meskipun waktu kerja dinilai tinggi, hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Ini mengindikasikan bahwa pegawai mampu menyesuaikan diri dengan waktu kerja yang padat, Manajemen waktu kerja yang efektif mungkin telah diterapkan, Pegawai merasa bahwa beban waktu kerja adalah bagian wajar dari tanggung jawab mereka, dan tidak selalu menjadi sumber tekanan psikologis.

Dalam konteks organisasi seperti bank, waktu kerja yang padat mungkin telah menjadi norma budaya kerja yang diterima atau dinilai profesional oleh para pegawai, selama tidak mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi.

Indikator standar pekerjaan memperoleh nilai mean sebesar 4,50, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa pegawai PT. BPR Alinma merasakan ekspektasi kerja yang tinggi dari organisasi, baik dari segi Kualitas hasil kerja, Kecepatan penyelesaian tugas, Kepatuhan terhadap prosedur operasional baku (SOP), Serta minimnya toleransi terhadap kesalahan. Standar pekerjaan yang tinggi sering kali menjadi bagian dari budaya kerja di sektor perbankan yang mengutamakan ketelitian, akurasi, dan pelayanan prima. Namun, berdasarkan hasil uji t, meskipun standar pekerjaan dinilai sangat tinggi, hal ini tidak terbukti menyebabkan stres kerja secara signifikan secara statistik.

c. Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap stres kerja (Y)

Pada hasil uji t yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja pegawai PT. BPR Alinma kantor pusat di Kota Makassar artinya hipotesis

kedua ditolak. Lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Pada lingkungan kerja ini terdapat lima indikator yaitu kondisi fisik, kondisi psikologis, kebijakan Perusahaan, kesepakatan untuk berkembang dan kepemimpinan.

Indikator kondisi fisik pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,31, yang menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap kondisi fisik di lingkungan kerja tergolong tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja dinilai baik oleh pegawai. Namun demikian, meskipun persepsi terhadap kondisi fisik tinggi, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara keseluruhan tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Indikator kondisi psikologis pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,02, yang termasuk dalam kategori tinggi berdasarkan skala Likert. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menilai aspek-aspek psikologis di lingkungan kerja, seperti rasa aman, penghargaan, hubungan interpersonal, dan suasana emosional, berada dalam kondisi yang baik. Meskipun demikian, hasil uji t menunjukkan bahwa secara statistik, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai di PT. BPR Alinma Kantor Pusat Kota Makassar.

Meskipun indikator kondisi psikologis menunjukkan persepsi yang tinggi dari para pegawai, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara keseluruhan tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti bahwa meskipun lingkungan kerja, termasuk kondisi psikologisnya, dinilai baik oleh pegawai, tidak terdapat cukup bukti statistik untuk menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh nyata dalam menurunkan atau meningkatkan tingkat stres kerja pada populasi pegawai PT. BPR Alinma.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator kebijakan perusahaan pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,08. Nilai ini berada dalam kategori tinggi pada skala Likert 1–5, yang menunjukkan bahwa kebijakan-kebijakan perusahaan PT. BPR Alinma Kantor Pusat di Kota Makassar umumnya dinilai positif oleh para pegawai. Indikator ini mencakup aspek-aspek seperti kejelasan aturan kerja, keadilan dalam penerapan kebijakan, fleksibilitas jam kerja, tunjangan, dan perlindungan hak-hak pegawai. Tingginya nilai mean tersebut mencerminkan bahwa kebijakan perusahaan telah mampu menciptakan rasa keadilan dan kepastian bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Walaupun persepsi pegawai terhadap kebijakan perusahaan cukup positif (dengan nilai mean 4,08), hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara keseluruhan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Artinya, meskipun kebijakan perusahaan dinilai sudah baik, pengaruhnya terhadap penurunan atau peningkatan stres kerja belum terbukti secara statistik.

Indikator kesempatan untuk berkembang pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,29, yang termasuk dalam kategori tinggi berdasarkan skala Likert 1–5. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai PT. BPR Alinma Kantor Pusat di Kota Makassar memiliki persepsi positif terhadap peluang pengembangan diri yang diberikan oleh perusahaan.

Indikator ini mencakup aspek-aspek seperti pelatihan, promosi jabatan, jenjang karier yang jelas, serta dukungan untuk peningkatan kompetensi. Tingginya skor ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah menyediakan ruang bagi pegawai untuk mengembangkan potensi dan kemampuan mereka secara profesional.

Meskipun indikator kesempatan untuk berkembang menunjukkan nilai mean yang tinggi, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara keseluruhan tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Artinya, meskipun pegawai merasa memiliki peluang berkembang yang baik, hal ini belum cukup kuat secara statistik untuk menyatakan bahwa peluang tersebut benar-benar berkontribusi dalam menurunkan tingkat stres kerja.

Indikator kepemimpinan pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,46, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi berdasarkan skala Likert 1–5. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai PT. BPR Alinma Kantor Pusat di Kota Makassar memberikan penilaian yang sangat positif terhadap gaya dan kualitas kepemimpinan di perusahaan.

Aspek yang dinilai dalam indikator ini mencakup kemampuan atasan dalam memberikan arahan, mendengarkan aspirasi bawahan, memberikan dukungan, keadilan dalam pengambilan keputusan, serta membangun komunikasi yang terbuka dan positif. Nilai mean yang tinggi mencerminkan bahwa kepemimpinan yang ada dirasakan efektif dan membangun suasana kerja yang kondusif.

Walaupun indikator kepemimpinan menunjukkan skor tertinggi dibanding indikator lingkungan kerja lainnya, hasil uji t tetap menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai. Ini berarti bahwa walaupun kepemimpinan dinilai

sangat baik oleh pegawai, pengaruh langsungnya terhadap pengurangan stres kerja belum terbukti secara statistic.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian mengenai pengaruh konflik interpersonal, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. BPR Alinma kantor pusat di Makassar, maka dapat disimpulkan Konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik antar individu di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa konflik menjadi pemicu utama stres kerja yang perlu ditangani secara serius oleh manajemen. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja tidak selalu menimbulkan stres, bahkan cenderung menurunkannya. Namun, hubungan ini tidak signifikan secara statistik, yang berarti beban kerja bukanlah faktor utama penyebab stres dalam konteks penelitian ini. Bisa jadi karyawan memandang beban kerja sebagai tantangan positif yang mendorong motivasi. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum cukup kuat untuk memengaruhi tingkat stres kerja secara signifikan. Kemungkinan besar, karyawan sudah merasa cukup nyaman dengan lingkungan kerjanya, atau faktor lingkungan kerja bukan merupakan sumber utama stres di tempat ini.

Referensi :

- [1] M. Firdaus, "Konsep & Implementasi Bank Syariah. Konsep Dan Implementasi Bank Syariah," 2025.
- [2] D. Ayu Wulandari and R. Iramani, "STUDI EXPERIENCED REGRET, RISK TOLERANCE, OVERCONFIDANCE DAN RISK PERCEPTION PADA PENGAMBILAN KEPUTUSAN INVESTASI," *J. Bus. Bank.*, vol. 4, no. 1, p. 55, Sep. 2014, doi: 10.14414/jbb.v4i1.293.
- [3] K. Shafira, H. Zsalsalbila, and H. Ashari, "Sectors That Accepted The Most Going Concern Audit Opinion During The Covid-19 Pandemic," *Husnayain Bus. Rev.*, vol. 3, no. 2, pp. 67–74, Sep. 2023, doi: 10.54099/hbr.v3i2.560.
- [4] R. Jonathan and S. Sumani, "Millennial Investment Decision Analysis," *Bus. Entrep. Rev.*, vol. 21, no. 2, pp. 279–296, Oct. 2021, doi: 10.25105/ber.v21i2.10409.
- [5] J. K. Nayak, "Relationship among smartphone usage, addiction, academic performance and the moderating role of gender: A study of higher education students in India," *Comput. Educ.*, vol. 123, pp. 164–173, Aug. 2018, doi: 10.1016/j.compedu.2018.05.007.
- [6] E. Gusni, S. Susmiati, and E. A. Maisa, "STRES DAN EMOTIONAL EATING PADA MAHASISWA S1 FAKULTAS KEPERAWATAN," *LINK*, vol. 18, no. 2, pp. 155–161, Nov. 2022, doi: 10.31983/link.v18i2.9186.
- [7] A. J. Nurda, M. I. Fasa, and S. Soeharto, "PANDEMI COVID-19: PERAN GENERASI MILENIAL DALAM MENGHADAPI DAMPAK TANTANGAN BISNIS DI INDONESIA," *J. Bina Bangsa Ekon.*, vol. 15, no. 1, pp. 174–181, Feb. 2022, doi: 10.46306/jbbe.v15i1.136.
- [8] A. H. Mujianto, B. Soedijono, and H. Henderi, "Pengukuran tingkat kesuksesan penerapan website Penerimaan Mahasiswa Baru (PMB) online di perguruan tinggi swasta dengan pendekatan Human Organization Technology (HOT) Fit model," *Regist. J. Ilm. Teknol. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 1, p. 24, Jan. 2017, doi: 10.26594/register.v3i1.712.
- [9] U. Safryani, A. Aziz, and N. Triwahyuningtyas, "Analisis Literasi Keuangan, Perilaku Keuangan, Dan Pendapatan Terhadap Keputusan Investasi," *J. Ilm. Akunt. Kesatuan*, vol. 8, no. 3, pp. 319–332, Dec. 2020, doi: 10.37641/jiakes.v8i3.384.
- [10] A. H. Iskandar, *SDGs desa: percepatan pencapaian tujuan pembangunan nasional berkelanjutan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2020.
- [11] J. Knight and R. Gunatilaka, "Income inequality and happiness: Which inequalities matter in China?," vol. 72, 2022, doi: 10.1016/j.chieco.2022.101765.
- [12] J. Willyanto and G. V. Wijaya, "Pengaruh Bias Terhadap Keputusan Investasi Saham pada Investor Muda di Surabaya," *J. Akunt. dan Pajak*, vol. 22, no. 2, 2022.
- [13] N. Fadila, G. Goso, R. S. Hamid, and I. Ukkas, "Pengaruh Literasi Keuangan, Financial Technology, Persepsi Risiko, dan Locus of Control Terhadap Keputusan Investasi Pengusaha Muda," *Owner*, vol. 6, no. 2, pp. 1633–1643, Mar. 2022, doi: 10.33395/owner.v6i2.789.
- [14] R. Farooq, K. A. Chisti, S. Rasheed, and A. Rahman, "Economic policy uncertainty and income inequality: unveiling the effects of friendly business environment," *Bus. Strateg. Dev.*, vol. 6, no. 4, pp. 805–816, Dec. 2023, doi: 10.1002/bsd2.279.
- [15] N. A. Addinpujoartanto and S. Darmawan, "PENGARUH OVERCONFIDENCE, REGRET AVERSION, LOSS AVERSION, DAN HERDING BIAS TERHADAP KEPUTUSAN INVESTASI DI

- INDONESIA.,” *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 13, no. 3, p. 175, Dec. 2020, doi: 10.26623/jreb.v13i3.2863.
- [16] I. O. Fridana and N. Asandimitra, “ANALISIS FAKTOR YANG MEMENGARUHI KEPUTUSAN INVESTASI (STUDI PADA MAHASISWI DI SURABAYA),” *J. Muara Ilmu Ekon. dan Bisnis*, vol. 4, no. 2, p. 396, Oct. 2020, doi: 10.24912/jmieb.v4i2.8729.
- [17] W. Nurdinda, A. Muslihat, and R. A. K. Putra, “Pengaruh Regret Aversion Bias dan Risk Tolerance bagi Investor Muda Jawa Barat terhadap Keputusan Investasi,” *AKUNSIKA J. Akunt. dan Keuang.*, pp. 30–38, Jul. 2020, doi: 10.31963/akunsika.v1i1.1619.
- [18] C. Galluccio, “Toward a Responsible Capitalism: A Need for Financial Education and Social Finance,” *Sociol. Mind*, vol. 08, no. 02, pp. 168–174, 2018, doi: 10.4236/sm.2018.82014.
- [19] H. Shefrin, *A Behavioral Approach to Asset Pricing*. San Diego, California, USA: British Library Cataloguing, 2008.
- [20] R. A. Olsen, “Behavioral Finance and Its Implications for Stock-Price Volatility,” *Financ. Anal. J.*, vol. 54, no. 2, pp. 10–18, Mar. 1998, doi: 10.2469/faj.v54.n2.2161.
- [21] H. A. Hassan Al-Tamimi and A. Anood Bin Kalli, “Financial literacy and investment decisions of UAE investors,” *J. Risk Financ.*, vol. 10, no. 5, pp. 500–516, Nov. 2009, doi: 10.1108/15265940911001402.
- [22] S. Slamet, A. B. Citta, W. Widiastuti, H. Hikmah, and Z. P. Basir, “Penguatan Daya Saing UMKM Melalui Literasi Keuangan Di Kecamatan Manggala Kota Makassar,” *J. Pengabd. Sos.*, vol. 1, no. 9, pp. 1111–1117, Jul. 2024, doi: 10.59837/b5kdmk24.
- [23] O. Marisa, “Persepsi kemudahan penggunaan, efektivitas, dan risiko berpengaruh terhadap minat bertransaksi menggunakan financial technology,” *J. Adm. Kant.*, vol. 8, no. 2, pp. 139–152, 2020, doi: <https://doi.org/10.51211/jak.v8i2.1448>.
- [24] S. Gill and M. K. Khurshid, “Factors Effecting Investment Decision Making Behavior: The Mediating Role of Information Searches,” *Eur. Online J. Nat. Soc. Sci.*, vol. 7, no. 4, pp. 758–767, 2018.
- [25] H.-G. Petersen and A. Martin Wiegelmann, “Institutional Economics, Risk Management, and Breakdown of Corporate Social Responsibility: Towards a New Architecture of Financial Markets,” *iBusiness*, vol. 05, no. 03, pp. 190–199, 2013, doi: 10.4236/ib.2013.53B039.
- [26] E. PRADIKASARI and I. Y, “Pengaruh Financial Literacy, Illusion of Control, Overconfidence, Risk Tolerance, dan Risk Perception Terhadap Keputusan Investasi Pada Mahasiswa di Kota Surabaya,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 6 no 4, 2018.
- [27] K. H. N. Y. Khoirunnisa and D. Siswantoro, “Penguatan Tata Kelola Keuangan Daerah Berdasarkan Hasil Indeks Pengelolaan Keuangan Daerah,” *Akurasi J. Stud. Akunt. Dan Keuang.*, vol. 6, no. 1, pp. 157–180, 2023, doi: 10.29303/akurasi.v6i1.368.
- [28] A. Halim, “Analisis Investasi dan Aplikasinya: dalam Aset Keuangan dan Aset Riil Edisi 3,” Suryati, Ed., Jagakarsa, Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2024.
- [29] Ady, S.U. and A. Hidayat, “Do young surabaya’s investors make rational investment decisions,” *Int. J. Sci. Technol. Res.*, vol. 8, no. 7, pp. 319–322, 2019.
- [30] M. R. D. A. Ramos, A. S. d. Moura, and L. V Amelotti, “Sustainability in Latin America and the Caribbean,” *Estud. Int.*, vol. 55, no. 206, pp. 43–79, 2023, doi: 10.5354/0719-3769.2023.71278.
- [31] Buhaerah, Pihri, O. Firman, F. Siti, and K. Ni’mah, “Perbankan dan Penghormatan Hak-Hak Pekerja: Studi Kasus PT. Jaba Garmindo & PT. Panarub Industry 2016,” 2016.
- [32] A. O. I. Hoffmann, T. Post, and J. M. E. Pennings, “Individual investor perceptions and behavior during the financial crisis,” *J. Bank. Financ.*, vol. 37, no. 1, pp. 60–74, Jan. 2013, doi: 10.1016/j.jbankfin.2012.08.007.