

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL PEGAWAI DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN BATU BARA

Abdul Rahman¹, Rosnaida², Leni Kurnia Optari³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Universitas Asahan

Email: hjabdrahman30@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kesehatan Mental Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini bersifat deskriptif eksploratori dengan menggunakan metode kuantitatif. Sumber data primer dan sekunder diperoleh dari hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yaitu Pegawai ASN Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara. Uji instrumen dilakukan dengan skala *likert* 1 sampai 5 poin dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Uji-t variabel yang berpengaruh terhadap Kesehatan Mental adalah Beban Kerja, sedangkan Konflik Kerja tidak berpengaruh terhadap Kesehatan Mental. Secara simultan Beban Kerja dan Konflik Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kesehatan Mental. Koefisien Determinasi (R^2) yaitu 85,3% artinya Kesehatan Mental 85,3% dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Konflik Kerja, sisanya 14,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Konflik Kerja, Kesehatan Mental.

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of workload and work conflict on the mental health of employees of the Batu Bara Regency Fisheries and Livestock Service. This research is descriptive exploratory in nature using quantitative methods. Primary and secondary data sources were obtained from research results. The respondents in this study were 40 respondents, namely ASN employees of the Batu Bara Regency Fisheries and Livestock Service. The instrument test was carried out on a Likert scale of 1 to 5 points using SPSS version 20. The results of the research showed that in the partial t-test the variable that had an effect on Mental Health was Work Load, while Work Conflict had no effect on Mental Health. Simultaneously Workload and Work Conflict together influence Mental Health. The coefficient of determination (R^2) is 85.3%, meaning that mental health is 85.3% influenced by workload and work conflict, the remaining 14.7% is influenced by other factors outside of this research.

Keywords: Workload, Work Conflict, Mental Health.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan pelayanan serta tujuan instansi, oleh karena itu sumber daya manusia sebaiknya diperlakukan dengan sebaik-baiknya. Tidak hanya memperhatikan bagaimana loyalitas atau kontribusi pegawai kepada instansinya tetapi instansi harus juga memperhatikan kehidupan pekerjaan pegawainya, agar pegawai semakin semangat dalam bekerja. Setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menunjang tujuan instansi.

Tujuan instansi sangat tergantung pada pegawai dalam mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis. Dengan memberikan tuntutan pekerjaan yang sedemikian rupa tentu memperhatikan kehidupan pegawai sangat penting misalnya dengan melihat bagaimana kesehatan mental seorang pegawai dalam menjalani pekerjaannya.

Kesehatan mental adalah suatu kondisi yang terjadi pada seorang Pegawai yang cenderung pada aspek psikis. Sehat mental akan terjal dengan baik apabila pemikiran dan perasaan berjalan satu arah,

sehingga terhindar dari segala hal yang negatif. Seseorang yang mengalami gangguan kesehatan mental terlihat dari tekanan darah yang tinggi, mudah lelah, tidak nafsu makan dan susah untuk tidur. Jika kondisi tersebut tidak diatasi, pegawai akan mengalami stress kerja. Karena pada dasarnya kesehatan mental seorang pegawai tidak dapat terlihat dalam bentuk fisik namun sangat mempengaruhi baik saat melaksanakan pekerjaan ataupun hasil dari pekerjaan yang dilakukannya.

Kebanyakan masyarakat yang bekerja tidak terlalu memperdulikan masalah kesehatan mentalnya, mereka beranggapan jika tubuh masih kuat dan sanggup bekerja cukup padahal dalam bekerja tidak hanya fisik yang digunakan, akhirnya banyak pegawai-pegawai intansi yang tidak tahan dengan pekerjaannya, padahal itu karena mereka yang tidak bijak manage bagaimana agar pekerjaan tidak membebaninya. Gangguan kesehatan mental di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu nya yaitu adanya beban kerja juga konflik dalam bekerja.

Berdasarkan hasil temuan *Work Mi The Kessler Psychological Distress Scale*, beban kerja menjadi faktor terbesar. Beban kerja dapat terjadi karena faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal cenderung berasal dari lingkungan pekerjaan seperti organisasi kerja dan tugas-tugas. Sedangkan faktor internal cenderung berasal dari lingkungan pegawai tersebut seperti usia dan jenis kelamin.

Beban Kerja adalah suatu aktivitas yang terjadi karena adanya kesenjangan antara pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai seperti pekerjaan dengan kapasitas besar yang melampaui batas kemampuannya serta harus diselesaikan dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Beban kerja dapat terjadi karena intansi tidak menyadari jumlah pekerjaan yang diberikan dan cenderung menekan pegawai agar dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya tanpa mengetahui kapasitas dan kemampuannya. Akhirnya dikarenakan tekanan dan tugas yang tidak selesai-selesai menjadikan seseorang semakin sensitif tanpa disadari mental pegawai tersebut sudah ikut tertekan, kebanyakan seseorang yang sedang banyak tekanan akan lebih mudah emosi yang justru ketika seseorang sedang stres bekerja

dapat menyebabkan konflik dengan sesama teman kerjanya.

Konflik kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kesehatan mental seorang pegawai. itu, konflik kerja merupakan salah satu faktor terjadinya gangguan kesehatan mental. konflik dapat terjadi di lingkungan kerja walaupun disebabkan oleh permasalahan yang kecil seperti permasalahan yang terbawa ke dalam lingkungan kerja, perbedaan pendapat, tujuan, persepsi dan lain-lain. Konflik kerja yang terus berlanjut akan memicu pegawai merasa tertekan, tidak nyaman dan tidak semangat saat bekerja.

Konflik Kerja adalah suatu kondisi yang terjadi antara dua orang atau lebih di dalam lingkungan pekerjaan yang disebabkan oleh adanya perbedaan seperti perbedaan pendapat, tujuan, persepsi dan lain-lain. Akibat konflik yang terjadi dalam pekerjaan yang di alami pegawai baik dengan sesama pegawai atau masyarakat dapat menyebabkan pekerjaan tidak dapat terselaikan dengan baik, akibatnya beban kerja bertambah banyak akhirnya berpengaruh kepada kesehatan mental pegawai tersebut.

Beban kerja dan konflik kerja tentu pasti terjadi pada semua pekerja, baik yang bekerja pada perusahaan, instansi, dan lain sebagainya. Misalnya pada Instansi pemerintahan. Salah satu instansi pemerintahan adalah kedinasan, merupakan perangkat pemerintahan daerah untuk melaksanakan urusan-urusan pemerintahan yang telah menjadi wewenang otonomi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara adalah salah satu dinas yang memiliki tugas sebagai pelaksana urusan pemerintahan, kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah dibidang perikanan dan peternakan, meliputi perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perikanan dan peternakan. Dengan tugas-tugas tersebut sudah dapat dibayangkan bagaimana beban kerja yang di tanggung setiap pegawai.

Dilihat dari sisi beban kerja, masing-masing pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara memiliki pendapat sendiri, ada yang mengatakan beban kerja yang diberikan tidak banyak dan dapat dijalani dengan santai, namun ada juga

pegawai yang berpendapat bahwa beban kerja yang diberikan terkadang melebihi dari yang seharusnya dikerjakan. Sehingga terkadang sering terjadi penumpukan tugas-tugas yang diberikan akhirnya memberikan tekanan kepada pegawai, terutama pekerjaan yang dikejar deadline.

Kemudian dari sisi konflik kerja, setiap pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara juga memiliki pendapatnya masing-masing, ada pegawai yang menjabari namanya perbedaan pendapat dengan kata lain tidak ingin ambil pusing terhadap pekerjaannya selama tugas yang diberikan kepadanya sudah selesai baginya sudah cukup. Namun ada juga pegawai yang menyatakan yang namanya konflik kerja di lingkup dinas pasti selalu terjadi, misalnya seperti perdebatan antara pegawai, perbedaan pandangan, juga setiap pegawai memiliki cara kerja masing-masing. Tidak jarang terkadang terjadi pertengkaran mulut sesama pegawai karena yang A merasa B membuat pekerjaannya terhambat karena cara kerja B yang lambat.

Penelitian mengenai kesehatan mental sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh beberapa orang peneliti. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain yang dilakukan oleh Mardijanto, *et.al* (2022) dengan judul “Beban Kerja Perawat Dengan Kesehatan Mental Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan memberikan pengaruh dan terdapat hubungan kepada kesehatan mental perawat, beban kerja yang berlebih memicu timbulnya stress kerja dan *burnout*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini pada penggunaan metode analisis yang digunakan serta dalam penggunaan variabel bebas, kemudian objek yang dijadikan sebagai penelitian.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang peneliti untuk dapat mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a) Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data untuk keperluan penelitian, yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan responden yang ditetapkan, guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian.

b) Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebar daftar pernyataan kepada seorang pegawai yang menjadi responden.

c) Studi dokumentasi

Teknik yang dilakukan untuk pengumpulan data dengan mengandalkan dokumen sebagai salah satu sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian. Adapun dokumen yang dibutuhkan yaitu bagan struktur, tugas pokok dan fungsinya serta sejarah singkat berdirinya Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a Uji Validitas

Penentuan data kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil seluruh tanggapan responden sehingga item-item pernyataan harus disesuaikan dengan variabel yang telah ditentukan. Uji validitas dapat diartikan sebagai pengujian terhadap seluruh instrumen yang terdapat dalam penelitian. Item pernyataan dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ Nilai r_{hitung} ditunjukkan melalui nilai *corrected item total correlation* sedangkan nilai r_{tabel} dihasilkan melalui pengurangan jumlah sampel penelitian dengan persyaratan yaitu $n - 2$ serta dilihat dari tabel r (koefisien korelasi sederhana) sehingga instrumen dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Ghozali, 2009:90).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang mengukur kelayakan variabel penelitian, artinya variabel penelitian disesuaikan dengan item pernyataan yang telah diajukan. Syarat menentukan variabel penelitian adalah membandingkan nilai *cronbach's alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka variabel reliabel dan dapat digunakan.

3. Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data merupakan suatu metode yang melihat terjadinya hubungan antara satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Regresi linear berganda dilakukan karena melibatkan satu variabel bebas (*predictor*) atau lebih. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linear berganda memiliki rumus persamaan sebagai berikut:

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

Dimana :

- Y = Kesehatan Mental
- X₁ = Beban Kerja
- X₂ = Konflik Kerja
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien Regresi Beban Kerja
- b₂ = Koefisien Regresi Konflik Kerja
- e = *Term of error*

4. Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

1. Uji Grafik
 - a. Uji Grafik Histogram
 - b. Uji P-Plot
2. Uji Statistik

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai *tolerance* > 0,01 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance* < 0,01 dan nilai VIF >

10 maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Dasar analisisnya adalah :

1. Apabila pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y dan membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji yang dilakukan atas diajukannya rumusan masalah, tujuan penelitian serta adanya dugaan sementara yaitu hipotesis terhadap ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta hasil uji hipotesis merupakan hasil akhir dalam penelitian ini.

a) Uji Parsial (Uji-t)

b) Uji Simultan (Uji-F)

c) Koefisien Determinasi (R²)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara berjumlah 40 orang. Adapun karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelaminnya sesuai hasil analisis deskriptif karakteristik responden yang sudah terlampir diketahui dari jumlah responden sebanyak 40 orang, 17 responden berjenis kelamin laki-laki atau 42,5% dan 23 responden berjenis kelamin perempuan atau 57,5%. Artinya dari total keseluruhan jumlah responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin perempuan.

b. Tingkat Umur Responden

Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara berjumlah 40 orang. Adapun karakteristik responden penelitian berdasarkan tingkat umur sesuai hasil analisis deskriptif karakteristik responden menunjukkan bahwa dari 40 responden yang memiliki umur 20-30 tahun sebanyak 9 responden atau 22,5%, 31-40 tahun sebanyak 22 responden atau 55,0%, kemudian umur 41-50 tahun sebanyak 6 responden atau 15,0% dan di umur 50 tahun keatas sebanyak 3 responden atau 7,5%. Hal ini menunjukkan dari tingkat umur responden paling banyak yaitu di jenjang umur 31-40 tahun.

c. Pendidikan Responden

Pada penelitian ini responden adalah Pegawai ASN Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara berjumlah 40 orang. Adapun karakteristik responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan sesuai hasil analisis deskriptif karakteristik responden menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA Sederajat ada sebanyak 3 responden atau 7,5%, kemudian tingkat D3 sebanyak 4 responden atau 10,0%, lalu tingkat S1 sebanyak 31 responden atau 77,5% dan di tingkat S2 sebanyak 2 responden atau 5,0%. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini yang menjadi responden terbesar terdapat pada tingkat pendidikan Sarjana (S1).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

1. Uji Validitas Instrumen Variabel Beban Kerja (X_1)

Dari hasil uji validitas yang dilakukan terhadap instrumen variabel Beban Kerja dengan menggunakan *SPSS for Windows* seperti terlampir pada Lampiran, diperoleh nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) dari setiap item pernyataan untuk instrumen variabel tersebut dan nilai r_{tabel} pada derajat bebas (df) = $n - 2$, keseluruhan nilai r_{hitung} untuk item pernyataan instrumen variabel Beban Kerja lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada instrumen variabel Beban Kerja pada

penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas.

2. Uji Validitas Instrumen Variabel Konflik Kerja (X_2)

Dari hasil uji validitas yang dilakukan terhadap instrumen variabel Konflik Kerja dengan menggunakan *SPSS for Windows* seperti terlampir pada Lampiran, diperoleh nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) dari setiap item pernyataan untuk instrumen variabel tersebut dan nilai r_{tabel} pada derajat bebas (df) = $n - 2$, keseluruhan nilai r_{hitung} untuk item pernyataan instrumen variabel Konflik Kerja lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada instrumen variabel Konflik Kerja pada penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas.

3. Uji Validitas Instrumen Variabel Kesehatan Mental (Y)

Dari hasil uji validitas yang dilakukan terhadap instrumen variabel Kesehatan Mental yang menggunakan *SPSS for Windows* seperti terlampir pada Lampiran, diperoleh nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) dari setiap item pernyataan untuk instrumen variabel tersebut dan nilai r_{tabel} pada derajat bebas (df) = $n - 2$, keseluruhan nilai r_{hitung} untuk item pernyataan instrumen variabel Kesehatan Mental lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada instrumen variabel Kesehatan Mental pada penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas.

b. Uji Reliabilitas

Dari uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS for Windows* seperti terlampir pada Lampiran, diperoleh hasil berupa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap instrumen variabel yang dianalisis dalam penelitian ini hasil uji reliabilitas instrumen pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing instrumen variabel penelitian yang meliputi variabel Beban Kerja (X_1), Konflik Kerja (X_2), serta Kesehatan Mental (Y) pada Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara secara keseluruhan lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

keseluruhan instrumen variabel tersebut dikatakan reliabel sehingga layak digunakan sebagai instrumen pengumpul data.

c. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

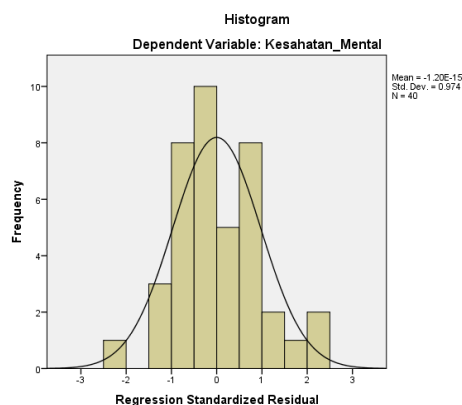
Dari analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang meliputi variabel Beban Kerja (X_1), Konflik Kerja (X_2), serta Kesehatan Mental (Y), diketahui bahwa untuk Beban Kerja memiliki nilai maksimum 20 dan nilai minimumnya 13, nilai rata-rata 16,28 dan standar deviasi 2,025. Selanjutnya untuk variabel Konflik Kerja nilai maksimumnya adalah 25 dan nilai minimumnya 15, dengan rata-rata 20,23 dan standar deviasi 2,506. Kemudian untuk variabel Kesehatan Mental nilai maksimumnya adalah 15 dan nilai minimumnya 9, nilai rata-rata 12,05 dan standar deviasi 1,768.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1) Uji Normalitas Menggunakan Grafik Histogram

Dari analisis regresi yang menggunakan *SPSS for Windows* seperti terlampir pada Lampiran, diperoleh grafik histogram untuk uji normalitas seperti pada gambar berikut:

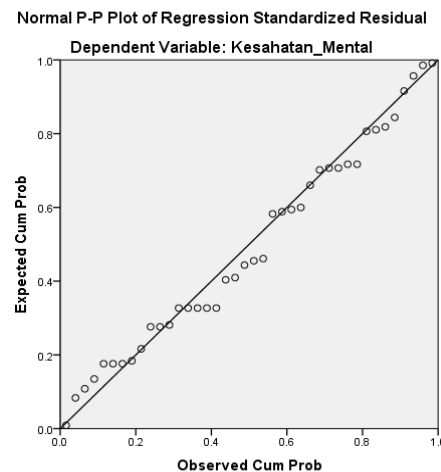


Gambar 1 Histogram

Lampiran, diperoleh nilai VIF (*variance inflation factor*) dan nilai *tolerance* dari

2) Uji Normalitas Menggunakan Grafik *Normal Probability Plot*

Dari analisis regresi yang menggunakan *SPSS for Windows* seperti terlampir pada Lampiran, diperoleh grafik *Normal Probability Plot* untuk normalitas seperti pada gambar berikut:



Gambar 2 Normal Probability Plot

3) Uji Normalitas Menggunakan Koefisien Kolmogorov-Smirnov

Dari analisis regresi yang menggunakan *SPSS for Windows* seperti terlampir pada Lampiran, diperoleh koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* (0,200) > α (0,05). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas data.

b. Uji Multikolinearitas

Dari analisis regresi yang menggunakan *SPSS for Windows* seperti terlampir pada

masing-masing variabel bebas untuk uji multikolinieritas seperti disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja (X_1)	0,150	6,671

Konflik Kerja (X_2)	0,150	6,671
a. Dependent Variable: Kesehatan Mental (Y)		
Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, (2024)		

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa keseluruhan variabel bebas yang terdiri dari Beban Kerja (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) memiliki nilai VIF (*variance inflation factor*) < 10 dan nilai

tolerance $> 0,1$. Dengan demikian, berdasarkan nilai VIF dan nilai *tolerance* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gangguan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dari analisis regresi yang menggunakan *SPSS for Windows* seperti terlampir pada Lampiran, diperoleh grafik *Scatterplot* untuk uji heteroskedastisitas seperti

4. Hasil Uji Regresi

Pada hasil analisis regresi yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS for Windows* seperti terlampir pada Lampiran, diperoleh nilai konstanta regresi dan nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,378	,899		-1,534	,134
1 Beban Kerja (X_1)	,555	,139	,635	4,004	,000
Konflik Kerja (X_2)	,218	,112	,309	1,945	,059

a. Dependent Variable: Kesehatan Mental (Y)

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, (2024)

5. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Dari analisis regresi yang menggunakan *SPSS for Windows* seperti

terlampir pada Lampiran, diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,378	,899		-1,534	,134
1 Beban Kerja (X_1)	,555	,139	,635	4,004	,000
Konflik Kerja (X_2)	,218	,112	,309	1,945	,059

a. Dependent Variable: Kesehatan Mental (Y)

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, (2024)

b. Hasil Uji Simultas (Uji-F)

Pada hasil analisis regresi yang menggunakan *SPSS for Windows* seperti

terlampir pada Lampiran, diperoleh nilai F_{hitung} sebagai berikut

Tabel 4.13 Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104,878	2	52,439	113,981	0.000 ^b
Residual	17,022	37	0,460		
Total	121,900	39			

a. Dependent Variable: Kesehatan Mental (Y)

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X₂), Beban Kerja (X₁)

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, (2024)

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dari analisis regresi yang menggunakan *SPSS for Windows* seperti

terlampir pada Lampiran, diperoleh nilai R square (R²) sebagai berikut:

Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.928 ^a	0,860	0,853	0,678

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X₂), Beban Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kesehatan Mental (Y)

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka nilai R square (R²) adalah sebesar 0,853. Koefisien Determinasi = (0,853) x 100% = 85,3%. Dengan demikian maka 85,3% perubahan variabel Kesehatan Mental ditentukan oleh variabel Beban Kerja dan Konflik Kerja sedangkan sisanya 14,7% dikarenakan faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesehatan Mental

Dari hasil uji hipotesis dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel Beban Kerja terhadap Kesehatan Mental pada Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara, diperoleh nilai t_{hitung} (4,004) > t_{tabel} (2,026), sehingga H₁ diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kesehatan Mental Pegawai Dinas

Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara.

b. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kesehatan Mental

Dari hasil uji hipotesis dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel Konflik Kerja terhadap Kesehatan Mental Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara, diperoleh nilai t_{hitung} (1,945) < t_{tabel} (2,026), sehingga H₀ diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kesehatan Mental Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara.

c. Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kesehatan Mental

Dari hasil uji hipotesis dengan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kesehatan Mental Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara, diperoleh nilai F_{hitung} (113,981) > F_{tabel}

(3,26), sehingga H_2 diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kesehatan Mental Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara.

Selanjutnya dari uji Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kesehatan Mental Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara, diperoleh Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,853. Maka dapat disimpulkan bahwa 85,3% perubahan Kesehatan Mental Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara, ditentukan oleh variabel Beban Kerja dan Konflik Kerja, sedangkan sisanya yang 14,7% dikarenakan faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini seperti faktor stres kerja dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kesehatan Mental Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara, yang dibuktikan oleh nilai $t_{hitung} (4,004) > t_{tabel} (2,026)$.
2. Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kesehatan Mental Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara, yang dibuktikan oleh nilai $t_{hitung} (1,945) < t_{tabel} (2,026)$.
3. Beban Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kesehatan Mental Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara, yang dibuktikan oleh nilai $(113,981) > F_{tabel} (3,26)$.
4. Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 85,3% yang berarti 85,3% perubahan Kesehatan Mental Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Batu Bara ditentukan oleh Beban Kerja dan

Konflik Kerja, sedangkan sisanya yang 14,7% disebabkan oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, S., *et.al.* 2023. *Kesehatan Mental*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ihrom. 2008. *Titik Singgung Antara Tasawuf Psikologi Agama Dan Kesehatan Mental*. Teologia.
- Ivanko, Stevan. 2012. *Organizational Behavior*, Ljubjana: University Of Ljubjana.
- Koesomowidjojo, S.R. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara, A.A. 2017. *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: Refika Aditama.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., dan Leiter, M.P. "Job Burnout". *Annual Review Of Psychology*. 2001, vol. 52 no. 1, 397-422.
- Patel, V. 2003. *Where There Is No Psychiatrist: A Mental Health Care Manual*. Rcpsych Publications.
- Pieper, J dan Uden Van, M. 2005. *Religion And Coping In Mental Health Care*. Rodopi.
- Sari, Nia dan Ratna Wardani. 2015. *Pengelolaan Dan Analisis Data Statistik Dengan Spss*, Edisi 1 Cetakan. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka., Bakri, S.H., dan Sudiajeng, L. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan Kesehatan Kerja, Dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fatahillah, Fitrah A. "Analisis Fenomena Work Overload dalam Kondisi

- Merger Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan BSI KC Sukabumi A Yani Pada Tahun 2021". *Skripsi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Gentari, Ratu E. "Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Gemah Ripah Asri". *Seminar Nasional Riset Terapan*, 2017, 259-262.
- Hayati, H. "Kesehatan Mental Karyawan Di Lingkungan Pekerjaan. Sebuah Studi Pada Divisi Support Perusahaan Multinasional". *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan SDM*. 2019, vol.8 no. 2, 44-54.
- Herdiany, Alicia P., Komariah, K, dan Faizal, Mulia Z . "Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Kerja Terhadap Kesehatan Mental Karyawan". *Costing: Journal Of Economic, Business And Accounting*. 2023, vol. 7 no. 1, 547-551.
- Mardijanto, Said., Budiman, M.E.A., Astutik, E.E., Basri, A.A. "Beban Kerja Perawat Dengan Kesehatan Mental Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19". *Jurnal Imu Kesehatan MAKIA*, 2022, vol. 12, no.2, 150-154.
- Nisa, Majiyatun dan Suhartini, Yati. "Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Stress Kerja Pada Karyawan Orens Mart Wonosobo". *UBMJ (Upy Business And Management Journal)*. 2024, vol. 03 Issue 01, 31-37.
- Rajasa, Gede K., Suarmanayasa. I.N. "Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Krematorium Desa Adat Buleleng". *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. 2023, vol. 5 no. 1, 53-63.
- Ridwan, Riana., Suwarsi, Sri., Alamsyah, Indra F. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesehatan Mental Dampaknya Pada Produktivitas Dosen (Studi Pada Universitas Islam Bandung)". *Bandung Conference Series: Business And Management*. 2024, vol. 4 no. 1, 204-212.
- Rifandy, Kevin. "Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Matra Adhiraya Nusantara". *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*. 2021, vol. 1, no. 1, 730-736.
- Stanley, Jaffrey dan Syahrian. "Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja", *Jurnal Manajemen TSM*, 2021, vol.1, no.3, 79-88.
- Tahir, S., Yusof, R.B.M., Azam, K., Khan, A., dan Kaleem S. "The Effect Of Work Overload On The Employees Performance In The Relation To Customer Satisfaction: A Case Of Water & Power Development Authority, Attock, Pakistan". *World Journal Of Social Science*. 2012, vol. 2 no.1, 174-181.