

artikel alwi hasim
(142010200182) .docx
by

Submission date: 20-Sep-2021 08:02AM (UTC+0700)

Submission ID: 1652325299

File name: artikel alwi hasim (q42010200182) (1).docx (201.05K)

Word count: 4218

Character count: 25719

PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT , LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA TIMUR ARTA RAJASA DI SIDOKARE SIDOARJO [The influence of Brand Image, Product Quality and Price on consumer purchasing decisions for Bolu Malang Singosari in Singosari]

Alwi Hasim¹⁾ , Rifdah Abadiyah²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: hafizalwi52@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine Work Family Conflict, Work Environment and Workload on Employee Work Stress at Pt. Surya Timur Arta Rajasa in Sidokare Sidoarjo*

This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 70 employees of PT. Universal Prima Graphic in Sidoarjo. The analytical tools used in this research are multiple linear regression analysis, determinant coefficient (R²), multiple correlation coefficient (R), f test, t test, and classical assumption test using SPSS version 18 for windows. The primary data in this study were obtained from questionnaires whose measurements used a Likert scale which were tested for validity and reliability.

The results of this study prove that Work Family Conflict has an effect on employee work stress, work environment affects employee work stress, workload affects employee work stress and work family conflict, work environment and workload on employee work at PT. Surya Timur Arta Rajasa in Sidokare Sidoarjo.

Keywords: *Work Family Conflict, Work Environment, Workload, Employee Work Stress*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Work Family Conflict, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt. Surya Timur Arta Rajasa Di Sidokare Sidoarjo.*

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 75 karyawan PT. Surya timur arta rajasa analisis regresi linier berganda, koefisien determinan (R²), koefisien korelasi berganda (R), uji f, uji t, dan uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS versi 18 for windows. Data primer yang ada dalam penelitian ini didapat dari kuisioner yang pengukurannya menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan, Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan Dan *Work Family Conflict*, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kerja Karyawan Pada PT. Surya Timur Arta Rajasa Di Sidokare Sidoarjo.

Kata Kunci : *Work Family Conflict, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan ekonomi yang begitu cepat yang ditandai dengan berbagai macam teknologi yang canggih, seperti yang kita ketahui kemajuan informasi merupakan salah satu kemajuan yang sangat pesat di lingkungan global saat ini. Perusahaan harus siap merespon berbagai macam perubahan yang terjadi di era global, agar tetap mampu bersaing di lingkungan pasar global. Berbagai macam persaingan antar perusahaan yang terjadi, baik berupa perusahaan skala kecil, menengah maupun besar. Semakin tinggi skala suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan yang harus diterima dan dihadapi oleh perusahaan tersebut.

Dalam kaitannya dengan dunia kerja, segala bentuk kegiatan baik operasional maupun non operasional memerlukan interaksi yang baik antara individu dengan lingkungan kerja itu sendiri. Interaksi ini membutuhkan koordinasi, kerjasama dan sinergi yang baik dalam lingkungan kerja atau organisasi. Jika interaksi individu dengan rekan kerja dan lingkungan kerja tidak berjalan dengan baik, situasi ini akan menjadi situasi yang dapat menimbulkan stres. Kenyamanan karyawan dalam bekerja juga sangat penting

diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi tekanan yang diterima oleh karyawan. Karena dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, karyawan juga sering mengalami berbagai macam konflik yang membuat karyawan merasa tertekan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang meliputi peran, pengelolaan, dan pemanfaatan karyawan, maka perlu untuk merangsang semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah memahami karakteristik karyawan yang ada dan lebih tangkas dalam menganalisa permasalahan perusahaan karena ketika perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang baik dan dapat mengelolanya dengan baik maka perusahaan akan lebih mudah mendapatkan keuntungan yang lebih banyak. Keuntungan, namun pada kenyataannya terdapat beberapa permasalahan yang terjadi, salah satunya adalah stres kerja karyawan yang terjadi akibat konflik pekerjaan keluarga (*dual role*), lingkungan kerja yang tidak mendukung dan beban kerja yang semakin berat. Hal ini dapat dianalisa pada tingkat ketidakhadiran karyawan dalam beberapa bulan terakhir, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kelancaran perusahaan dalam proses produksi.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi PT. Surya Timur Artara Jasa
Tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah ketidakhadiran karyawan			Hari Kerja	Tingkat Absensi (%)
		Alfa	Ijin	Sakit		
Januari	181	3	3	3	25	4,9 %
Februari	180	4	3	3	24	5,5 %
Maret	177	4	2	4	25	5,6 %
April	172	5	1	4	23	5,8 %
Mei	165	4	3	3	24	6,0 %
Juni	164	4	3	3	19	6,1 %
Juli	150	5	2	5	24	8,0 %
Agustus	147	4	3	4	25	7,4 %
September	147	5	3	4	24	8,1 %
Oktober	142	4	4	4	25	8,4 %
November	142	5	5	5	24	10,5 %
Desember	138	6	4	7	23	12,3 %
Jumlah Rata – Rata Ketidakhadiran						7,3 %

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi dari bulan januari sampai bulan desember 2017 setiap bulanya hampir mengalami peningkatan absensi ketidakhadiran yang cukup banyak dengan hasil rata-rata tingkat absensi ketidakhadiran karyawan PT. Surya Timur Arta Rajasa adalah 7,3 %. Sangatlah cukup banyak yang sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Maka hal tersebut dapat dijadikan salah satu indikator bahwa adanya stres kerja yang terjadi dalam perusahaan .

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT , LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA TIMUR ARTA RAJASA DI SIDOKARE SIDOARJO”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan dapat dirumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh *work family conflict*, lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial terhadap stres kerja karyawan?



2. Adakah pengaruh work /nmify conflict, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap stres kerja karyawan?
5. Manakah diantara variabel *work family conflict*, lingkungan kerja, dan beban kerja yang pengaruhnya paling signifikan terhadap stres knja karyawan ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan wndapatkan kajian tentang pengaruh *work family conflicl*, lingkungan kerja, dan bcbn kerja secara partial terhadap stres kerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh *work family conflict*, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap stres kerja karyawan
3. Untuk mcngctahui manakah diantara variabel *work family confiict*, lingkungan kerja dan bcbn kerja yang pengaruhnya paling signifikan terhadap sires kerja karyawan

II. METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Timur Aita Rajasa berlokasi di Jalan Kapasan No 17 RT 21 Rw 05 Sidokare Kecamatan ridoarjo, kabupaten sidoarjo, jawa timur 61214. Tip (03 I) 8960000.

1. Populasi : Populasi yang menjadi target dalam penelitian ini adalah kescluruan karyawan PT. Surya Timur Artha Rajasa

Sampel : Penelitian ini menggunakan probabiléy sampling dan teknik sampl ing yang digunakan adalah simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak yaitu sbanyak 75 karyawan dari jmiah populasi karyawan 132

C. Jenls Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang dipcroleh secara langsung pnceliti dari pihak pctama Sugiyono, (2011:137). Pada penelitian ini, data primer berupa hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden.
2. Data sekunder, Sumber data yang tidak languing memberikan data kepada pengumpul data. Menggunakan data sekunder karena pengumpulan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak Iain. (Sugiyono:137).data skunder dalam penelitian ini beiuapa dokumen PT. Surya Timur Artha Rajasa

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah :

- 1) Stres kerja adalah suatu tanggapan dalam menyestiakan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses pcsikoIogis:Luthans, (2000)
- 2) *work family conflici* adalah bentuk dari *inferrofe conflicl* ketika peran yang dituntut dalam pekerjaan dan kcluarga Ealing mcmpngaruhi satu sama Iain Soeharto, (2010)
- 3) lingkungan kerja adalah segala scsuau yang ada di sckitar kaiyawan dan dapat mempegaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.Menurut (Nltisemito dalam Nuraini, (2015:97))
- 4) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu pekejaan tertentu..moekijiat, (2004)

E. Indikator

Berikut ini merupakan indikator penelitian dari tingkat pengukurannya :

Variabel	Indikator	Butir pertanyaan	Tingkat pengukuran
(1)	(2)	(3)	(4)
Work family conflict (XT) C?reenhouse A beutcll, (1985)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Behavior-Based Conflict</i> (kebiasaan) 2. <i>Strain-Based Conflict</i> (ketegangan) 3. <i>Behavior-Based Conflict</i> (kebiasaan) 4. Waktu dengan keluarga 5. Komunikasi dan interaksi dengan keluarga 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sulit membagi waktu antara kclurga dengan pekerjaan 2. Waktu pekerjaan sangat mengganggu waktu untuk keluarga 1. Ketegangan pekerjaan mcngangu keharmonisan keluarga 2. Ketegangan keluarga mengganggu kcbrrlangsungan kerja. 1. Perma keluarga dibawah ke pekerjaan 2. Masalah pekerjaan dibawah ke keluarga 1. Terbatasnya waktu utituk suarni dan anak 2. Terbatasnya waktu keluarga Sulitnya 1 berkomunikasi dengan keluarga 2. Seringkali miss komunikasi 	
Lingkungan Kerja (X2) Sedermayanti, (46)	<ol style="list-style-type: none"> 1. . Perlengkapan yang mndukung pekerjaan 2. perhatian dan dukungan prmpimin 3. tanggung jawab 4. kerja sama antar Kelompok 5. Komunikasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sarana dan prasarana pekerjaan 1. hubungan pemimpin dengan bawahan 1. tanggung jawab akan tugas yang 2. tanggung jawab akan kedisiplinan area kerja 1. bekerja dengan tim 2. sahnng menjaga nama baik antar rekan kerja 1. konflik individu 	
Beban Kerja (XP) Coleman, (2011:85)	<ol style="list-style-type: none"> 1. tanggung javYab pekerjaan 2. berat brban pekerjaan yang diterima 3. kompleksitas pekerjaan 4. system kerja yang tidak jelas 5. waktu bekerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap menanggapi pekerjaan 1. . Kuantitas produksi yang dicapai 1. Tinggi atau rendanya suatu tugas yg di pegang 1. Ketidakjelasan peran dalam bekerja 1. Lamanya waktu bekerja 	
Stres Kerja (Y1) Robin(2003 577)	<ol style="list-style-type: none"> 1. tuntutan tugas 2. tuntutan peran 3. untutan aritar prihadi 4. struktur organisasi 3. kepemimpinan orgsnisssi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. target produksi 2. tannung jawab tugas yang diberikan 1. Wewenang 2. tanggung jawab 1. koniJik antar rekan kerja 2. ketidakharmonisan dalam team 1. wwcwnang yang tidak jelas 2. ketidakjelasan peran 1. gaya kepemimpinan 2. pemimpin yang tegas 	

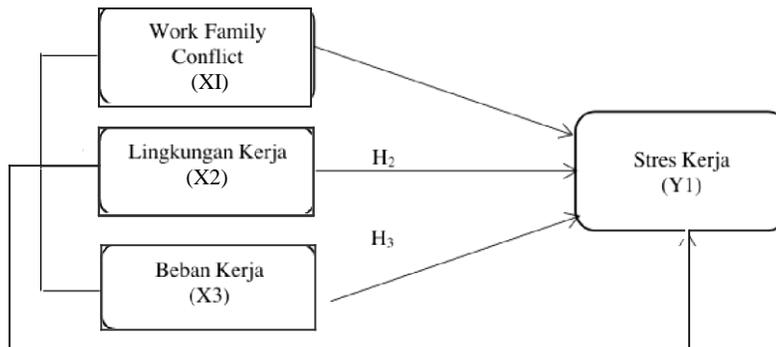
F. Metode Pengambilan Data

Pengambilan data yang digunakan oleh peneliti menggunakan kuesioner atau angket.

G. Pengujian Hipotesis

- 1) Uji Parsial (Uji t)
- 2) Uji Simultan (Uji F)
- 3) Koefisien Korclasi Berganda (R)
- 4) Koefisien Determinan (R^o)

H. Kerangka Konseptual



Gambar 2. I
Kerangka Konseptual

- H1 :Wor1 Family Conflict (X1)berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y)
 H2 :Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y)
 H3 :Beban Kerja (X3) berpengaruh terhadap Keputusan Pembc lian (Y)
 H4 :Wor1 Family Conflict, Lingkungan kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Strer Kerja (Y).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Anallsis Regresl Linler Berganda

Model	Unstandardized Ccoefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	B#a		
(Constant)	18.97B	3.48J		3.433	.000
Work family	.195	.083	.229	2.291	.023
Lingkungan kerja	-.320	.121	-.196	-2.650	.010
Bebankerja	.905	.168	.549	5.394	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil dari pengolahan SPSS maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 12.848 + 0.272 X_1 + (- 0.170 X_2) + 0.892 X_3$$

Berikut penjelasan dari persamaan yang diperoleh:

1. Nilai konstanta 18.978 Artinya, menyatakan bahwa nilai positif menunjukkan pengaruh *Work Family Conflict* (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Beban kerja (X3) maka nilai variabel terikat Stres kerja (y) tetap konstanta sebesar 18.978
2. Nilai koefisien variabel *Work Family Conflict* (X1) sebesar 0,195 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel *Work Family Conflict* (X1) akan berdampak pada kenaikan variabel stres kerja (y) sebesar 0,195 dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.
3. Nilai koefisien variabel Lingkungan kerja (X2) sebesar (-0,320) dengan nilai negatif. Artinya setiap pengurangan satu satuan variabel Lingkungan kerja (X2) akan berdampak pada kenaikan variabel stres kerja (y) sebesar (-0,320) dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.
4. Nilai koefisien variabel beban kerja sebesar 0,905 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel beban kerja akan berdampak pada kenaikan variabel stres kerja sebesar 0,905 dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji t)

Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan nilai *level of significance* (α) 0,05, dimana dapat dinyatakan berpengaruh parsial apabila nilai signifikansi dari $t_{hitung} < 0,05$. Berikut hasil uji parsial (uji t) dalam penelitian ini:

Tabel 4.25
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Sid. Error	Beta		
1.	(Constant)	18.978	3.481		5.453	.000
	<i>Work Family Conflict</i>	.195	.085	.229	2.291	.025
	Lingkungan kerja	-.320	.121	-.196	-2.650	.010
	beban kerja	.905	.168	.549	5.394	.000

a. *Dependent Variable* : stres kerja

Sumber: Hasil Output SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *Work Family Conflict* memperoleh nilai $t_{hitung} = 2.291$ dengan signifikansi sebesar 0,025 < 0,05. Artinya variabel *Work Family Conflict* secara parsial berpengaruh terhadap variabel stres kerja.
2. Variabel Lingkungan kerja memperoleh $t_{hitung} = - 2.650$ dengan signifikansi 0,010 < 0,05. Artinya variabel Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel stres kerja.
3. Variabel beban kerja memperoleh $t_{hitung} = 5.384$ dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel stres kerja.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan nilai *level of significance* (α) 0,05, dimana dapat dinyatakan berpengaruh parsial apabila nilai signifikansi dari $F_{hitung} < 0,05$. Berikut hasil uji simultan (Uji F) dalam penelitian ini:

Tabel 4.26
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1129.153	3	376.384	41.149	.000 ^a
	Residual	649.434	71	9.147		
	Total	1778.587	74			

a. *Dependent Variable:* Variabel Stres Kerja

b. *Predictors:* (Constant), *Work Family Conflict*, *Lingkungan Kerja*, *Beban Kerja*

Sumber: Hasil Output SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, diketahui nilai F yang diperoleh sebesar 42,249 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya variabel *Work Family Conflict*, *Lingkungan Kerja*, *Beban Kerja* secara simultan berpengaruh terhadap variabel Stres Kerja.

3. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Uji R bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R berkisar 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati 1 maka variabel bebas memiliki hubungan yang sangat erat terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien korelasi berganda (R):

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F	Change	df1		
1	.787 ^a	.619	.603	3.091	.619	38.396	3	.787 ^a	.619	.603

a. *Predictors:* (Constant), *Work Family Conflict*, *Lingkungan Kerja*, *Beban Kerja*

b. *Dependent Variable:* Variabel Stres Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai R sebesar 0787 atau mendekati 1 Artinya terdapat hubungan yang kuat dan searah antar variabel bebas *Work Family Conflict* (X1), *Lingkungan Kerja* (X2), dan *Beban kerja* (X3) terhadap variabel terikat Stres Kerja (Y) adalah semakin kuat.

4. Pengujian R²

Uji R² bertujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menafsirkan pengaruh kedua variabel. Nilai R² berkisar 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati 1 maka variabel bebas besar penafsiran variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada tabel 4.27. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,619 atau 61,9%. Artinya sehingga variabel *Work Family Conflict*, *Lingkungan Kerja* dan *Beban Kerja* dapat menjelaskan adanya Stres Kerja dan sisanya 38,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

C. Pembahasan

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui seberapa besar pengaruh *Work Family Conflict*, *Lingkungan Kerja*, dan *Beban Kerja* terhadap Stres Kerja dengan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS *statistic 18.0*. dari uji hipotesis yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka sesuai hipotesis pada Bab sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama : Ada pengaruh *Work Family Conflict*, *Lingkungan Kerja* dan *Beban Kerja* secara parsial terhadap Stres Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh parsial terhadap stres kerja. Adanya hubungan konflik dimana konflik keluarga dan konflik pekerjaan memberikan tekanan secara bersamaan yang menyebabkan pekerjaan tidak fokus. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa terdapat

hubungan antara work-to-family conflict dan family-to-work centrism pada semua karakteristik. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Imani Kurniawati, dkk., (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wi layah Semarang. Hasil pengujian pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh secara parsial dan parsial signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap stres kerja. Dari hasil pengolahan data diperoleh informasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Ketika fasilitas yang ada tidak merata di tempat kerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Rizki, dkk., (2016). Distribusi Wilayah Pelayanan Layanan Trasmigrasi di Kabupaten Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (XI) secara parsial mempengaruhi stres kerja (Y) pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Wilayah Jember dan Kabupaten Malang. Hal ini ditunjukkan dengan kondisi pencahayaan, kebersihan, dan kerahangan

yang kurang baik sehingga mempengaruhi stres kerja. Berdasarkan hasil uji penelitian, beban kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan tugas yang diberikan oleh karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan. Tugas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan setiap harinya semakin meningkat dan juga menuntut untuk diselesaikan dengan penuh tanggung jawab dan diml pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Intensi perusahaan pada karyawan. Penetapan target kerja mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan di luar jam operasional perusahaan. Jam kerja yang berlebihan, kondisi dan energi karyawan berkurang. Sehingga dapat menimbulkan tekanan yang dirasakan karyawan dan dapat memengaruhi kesehatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Sunyoto, 2017) bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan ketegangan pada diri seseorang.

2. Hipotesis kedua : Ada pengaruh Work Family Conflict, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap Stres Kerja Karyawan

Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap Stres Kerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suryo Timor tersebut dikarenakan adanya pengaruh work Family Conflict yang mempengaruhi pekerjaan akibat tekanan peran ganda, di keluarga dan di pekerjaan. Serta lingkungan kerja yang kurang baik lingkungan kerja fisik yang berupa pencahayaan yang kurang, sirkulasi udara yang kurang baik serta kebisingan mesin yang dikarenakan perawatannya kurang baik. Lingkungan kerja non fisik juga ikut mempengaruhi dalam hal tersebut karena ketidakserasian antar teman, ketidak kompakannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak dapat terselesaikan dengan waktu yang ditentukan perusahaan. Kenyamanan lingkungan kerja fisik maupun non fisik dalam perusahaan juga mempengaruhi tekanan mental karyawan yang menyebabkan timbulnya tidak semangat dalam bekerja dan berdampak pada stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Suryo Timor tersebut dikarenakan adanya pengaruh work Family Conflict yang mempengaruhi pekerjaan akibat tekanan peran ganda, di keluarga dan di pekerjaan. Serta lingkungan kerja yang kurang baik lingkungan kerja fisik yang berupa pencahayaan yang kurang, sirkulasi udara yang kurang baik serta kebisingan mesin yang dikarenakan perawatannya kurang baik. Lingkungan kerja non fisik juga ikut mempengaruhi dalam hal tersebut karena ketidakserasian antar teman, ketidak kompakannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak dapat terselesaikan dengan waktu yang ditentukan perusahaan. Kenyamanan lingkungan kerja fisik maupun non fisik dalam perusahaan juga mempengaruhi tekanan mental karyawan yang menyebabkan timbulnya tidak semangat dalam bekerja dan berdampak pada stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Suryo Timor tersebut dikarenakan adanya pengaruh work Family Conflict yang mempengaruhi pekerjaan akibat tekanan peran ganda, di keluarga dan di pekerjaan. Serta lingkungan kerja yang kurang baik lingkungan kerja fisik yang berupa pencahayaan yang kurang, sirkulasi udara yang kurang baik serta kebisingan mesin yang dikarenakan perawatannya kurang baik. Lingkungan kerja non fisik juga ikut mempengaruhi dalam hal tersebut karena ketidakserasian antar teman, ketidak kompakannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak dapat terselesaikan dengan waktu yang ditentukan perusahaan. Kenyamanan lingkungan kerja fisik maupun non fisik dalam perusahaan juga mempengaruhi tekanan mental karyawan yang menyebabkan timbulnya tidak semangat dalam bekerja dan berdampak pada stres kerja.

3. Diantara work family Conflict, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Variabel Beban Kerja Berpengaruh Paling Signifikan Terhadap Stres Kerja Karyawan

Berdasarkan uji analisis yang telah dilakukan, variabel beban kerja yang paling berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Surya Timur Antara Jasa, karena memiliki nilai hitung

terbesar dan nilai signifikan terkecil. Sehingga dapat dijelaskan bahwa sertiakin banyak beban dan tugas yang hams diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang telah ditentukan, tentunya membutuhkan kondisi imun yang baik, mental yang baik dan kondisi sosial yang baik. Ketika daya tahan tubuh sudah mulai menurun, oriental juga menurun disertai dengan lingkungan sosial yang kurang mendukung karena terlalu banyak tugas. Semakin mudah seseorang rnengalami stres kerja.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hj. Wahidah Abdullah, S.Ag., Mfg. (2015) dengan Judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT PLN (Pcrsro) Wilayah Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat, Scktor Pembangkitan Bekaru, Pusat Ketenagalistrkan Bekaru. dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh paling signifikan terhadap stres keja karyawan.

IV. KEsIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab scbelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh *Work Family Courier*, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Surya Timur Arts Rajasa. Hal ini tlihat dari IVori *Enmity Conflict* peran ganda, konfiik yang terjadi dikluarga dan di bawah kc pekerjaan, lingkungan kerja fisik dan non fisik juga mcmpengaruhi dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja, Pemenuhan target yang mengharuskan pekerjaan tersebut dikerjakan diluar jam oprasional kerja. Ketiga variabel *Work Enmity Conftict*, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja brpengaruh bersama — sama secara simultan terhadap Stres Kerja
2. Ada pengaruh herb homily *Conflict*, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja brpengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja PT. Surya Timur Aita Rajasa. Hal tersebut dikarenakan Wcirl *Enmity Conflict* konfiik yang terjadi dikluarga yang dibawah kpcckcrjan yang imngakibatkat tidak bisa bcrkonsennasi dalam pccrjaan yang semakin larria menjadikan stres kerja. Serta Lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam bekerja sehingga karyawan merasakan bosan dan tidak smangat dalam bekerja dan berujung pada timbulnya stress kerja. Beban kerja yang bcrclbihan mcngharuskan sclcsai pada waktu yang ditentukan. tidak scbanding dengan ketahan tubuh karyawan yang semakin hari senakin banyak sehingga rrx•njadikan kelelahan dalam bekerja dan berujung pada stres kerja karyawan. Dapat disimpulkan Ketiga variabel *Work Family Conflict*, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja brpengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja PT. Surya Timur Arta

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada seluruh bapak ibu dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, kedu» orang tua, mertia penulis, isni dan anak pcnulis, sahabat, teman, dan rekan pcnulis atas dukungannya sehingga dapat r nycicsaikan penelitian ini dengan baik.

RErERENSI

- [J] Apriysnti, T (2010) Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PTIndoCitra Mandiri Bandar Lampung
- [2] Afina Murtiningrum, S. (2005). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan- Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Guru Kelas 3 Smp Negeri Di Kabupaten Kendal).
- [3] Agung, I. G., Krisna, G., & Rahyuda, A. G. (2016) Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, S(11),6994-7021
- [4] Ahmadun, M. (2017). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau

- [5] A'izzatul A'yun, Djaelani*, A. K., & Slamet, Iafi R. (N.D.). Pengaruh Konflik Keluarga, Konflik Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai
- [6] Haryani, T. (2008). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada pegawai di rumah sakit islamsurakarta
- [7] Noordiansah, P. (1993). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja perawat study pada runah sakit muhammadiyah jombang
- [8] Online, <http://workfamilyconflict.com>. Pengaruh *Job Involvement* Dan *Locus Of Control Internal* Terhadap *Work Family Conflict*, (1964), 12–38.
- [9] Puspitasari, A. (2012). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan kerja 5.73-81
- [10] Riadi, M. (2018). Pengertian, Dimensi dan Pengukuran Beban Kerja. <http://pengukuranbebankerja.blogspot.com>, 10 Januari 2018
- [11] Riani, N. L. T., & Made Surya Putra. (2017). Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Email., 6(11), 5970-5998
- [12] Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang) (Vol. 35, Pp . 104-113
- [13] Sirait, H. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Angkasa Pekanbaru, 11-34
- [14] Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [15] Wagiu, C. F., Kolibu, F. K., & Asrifuddin, A. (2012). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermana Lembean, 1-6
- [16] Zulkarnain, Rahayu H. Akili, P. A. T. K. (2016). Hubungan Antara Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Di Cv. Sumber Rejeki Kota Kotamobagu, 1-8
- [17] Wibiono ec. Pengaruh beban kerja mental dengan menggunakan metode nasa task load index (TLX) terhadap stres kerja. Institut yogyakarta

SURAT PERNYATAAN SESUAI PANDUAN PENULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama Mahasiswa : Alwi Hasim
NIM : 142010100182
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial

MENYATAKAN bahwa, artikel ilmiah saya dengan rincian :

Judul : Pengaruh *Work Family Conflict*, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Stres Karyawan Pada PT. Surya Timur Artha Rajasa di Sidokare Sidoarjo

Kata Kunci : *Work Family Conflict*, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja

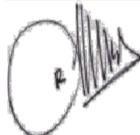
TELAH :

1. Disesuaikan dengan petunjuk penulisan dari jurnal ilmiah di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Berdasarkan Surat Keputusan Rektor UMSIDA tentang Standar Penulisan Karya Tulis Ilmiah dan Plagiarisme di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Lolos uji cek kesamaan sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Serta **BELUM PERNAH** dan **TIDAK AKAN** dikirimkan ke jurnal ilmiah manapun, tanpa seizin dari Pusat Pengembangan Publikasi Ilmiah UMSIDA

Demikian Pernyataan dari saya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Terima Kasih.

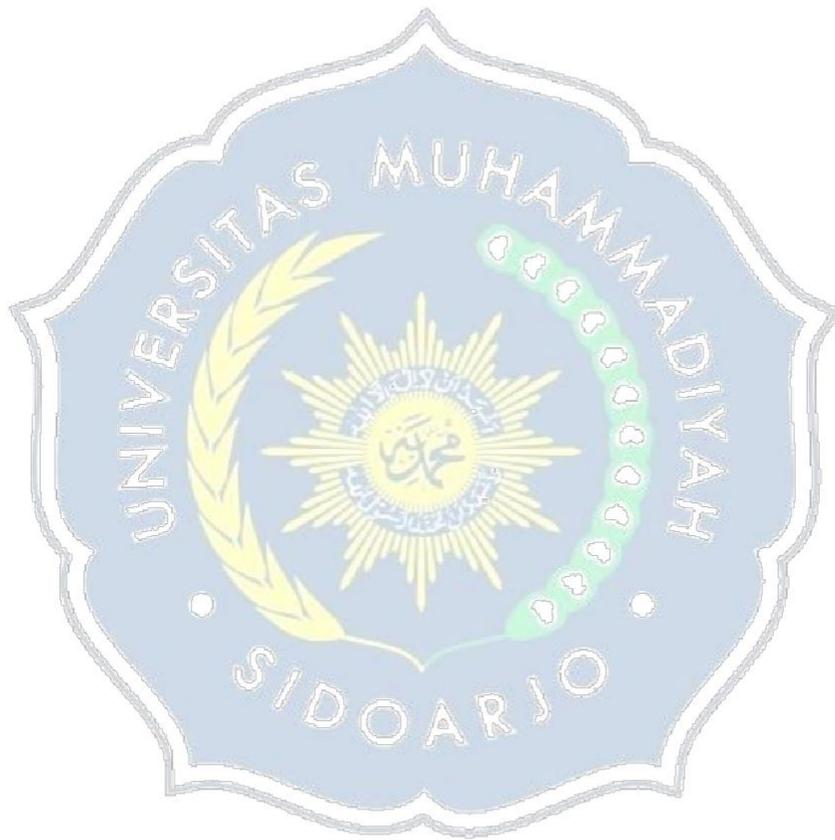
Mengetahui,
Dosen Pembimbing



(Rifah Abadiyah SE., MSM., CHCM)
NIDN : 075027502

Sidoarjo, 9 September 2021
Penulis

(Alwi Hasim)
NIM : 142010200182



ORIGINALITY REPORT

18 %
SIMILARITY
INDEX

10 %
INTERNET
SOURCES

12 %
PUBLICATIONS

17 %
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	5 %
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	3 %
3	ijler.umsida.ac.id Internet Source	3 %

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%