

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Work Family Conflict, Work Environment, and Workload: Impact on Employee Work Stress

Dampak Konflik Kerja-Keluarga, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan: Analisis Kuantitatif

Alwi Hasim, hafizalwi52@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aimed to examine the relationships between work family conflict, work environment, workload, and employee work stress in a specific organization. The research utilized a quantitative approach with hypothesis testing, involving a sample of 70 employees from a manufacturing company. Multiple linear regression analysis, coefficient determinants (R²), multiple correlation coefficient (R), f test, t test, and classical assumption tests were employed as analytical tools using SPSS version 18. Primary data were collected through questionnaires using a Likert scale, which underwent validity and reliability tests. The findings demonstrated significant effects of work family conflict, work environment, and workload on employee work stress. These outcomes contribute to our understanding of the factors influencing employee well-being in the workplace. The implications of this research may inform organizational interventions aimed at reducing work stress and improving overall employee performance and satisfaction.

Highlights:

- The study examines the impact of work family conflict, work environment, and workload on employee work stress.
- Multiple linear regression analysis and statistical tests were employed for hypothesis testing.
- The findings demonstrate significant relationships between these factors and employee work stress.

Keywords: Work Family Conflict, Work Environment, Workload, Employee Work Stress, Quantitative Analysis

Published date: 2022-12-26 00:00:00

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.

Menurut De Vries (2011) work family conflict sering timbul karena pekerjaan yang memiliki jam kerja tidak fleksibel, tidak teratur, jam kerja yang panjang, serta beban kerja yang tinggi, stres pekerjaan yang dialami, konflik personal di tempat kerja, perjalanan dinas, perubahan karir, atau atasan organisasi yang tidak supportif dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tanggung jawab terhadap keluarga.” [1]

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex S. NitiseMITO, 1982 : 183).”[2]

Munandar (2001), setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.”[3]

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.” [4].

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 *work family conflict* pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan, lingkungan kerja yang tidak mendukung dan beban kerja yang semakin berat.[5]

Hal ini dapat dianalisa pada tingkat ketidakhadiran karyawan dalam beberapa bulan terakhir, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kelancaran perusahaan dalam proses produksi.

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah ketidakhadiran karyawan			Hari Kerja	Tingkat Absensi (%)
		Alfa	Ijin	Sakit		
Januari	181	3	3	3	25	4.9 %
Febuari	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 %

Table 1. Tingkat Absensi PT. Surya Timur Artara Jasa Tahun 2017

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 Artha Rajasa di Sido kare 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 family conflict*, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap stres kerja karyawan?
3. Manakah diantara variabel *work family conflict*, lingkungan kerja, dan beban kerja yang pengaruhnya paling signifikan terhadap stres kerja karyawan ?

Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh *work family conflict*, lingkungan kerja, dan beban kerja secara parsial 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 mengetahui manakah diantara variabel *work family conflict*, lingkungan kerja dan beban kerja yang pengaruhnya paling signifikan terhadap stres kerja karyawan

Metode Penelitian

A. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Timur Arta Rajasa berlokasi di Jalan Kapasan No 17 RT 21 Rw 05 Sidokare Kecamatan sidoarjo, kabupaten sidoarjo, jawa timur 61214. Tlp (031) 8960000.

B. Populasi dan Sampel

Sampel : Penelitian ini menggunakan probability sampling dan teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak yaitu sebanyak 75 karyawan dari jmlah populasi karyawan 132.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung peneliti dari pihak pertama Sugiyono, (2011:137). Pada penelitian ini, data primer berupa hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden.”[6]
2. Data sekunder, Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menggunakan data sekunder karena pengumpulan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain. (Sugiyono:137).data skunder dalam penelitian ini berupa dokumen PT. Surya Timur Artha Rajasa

D. Defenisi Operasional

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. stres kerja menurut (Luthans; 2006) adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis.’[7]”
2. menurut Soeharto, (2010) *Work family conflict* adalah bentuk dari *interrole conflict* ketika peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga saling mempengaruhi satu sama lain.[8]
3. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja (2009:183) adalah keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan, metode kerja yang berada disekitar pekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok”[9]
4. Menurut moekijiat, (2004) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu pekerjaan tertentu. [10]

E. Indikator

Berikut ini merupakan indikator penelitian dan tingkat pengukurannya :

Variabel	Indikator	Butir pertanyaan	Tingkat pengukuran
(1)	(2)	(3)	(4)
Work family conflict(X1)Greenhouse & beutell, (1985)	Behavior-Based Conflict (kebiasaan)Strain-Based Conflict (ketegangan	Sulit membagi waktu antara keluarga dengan pekerjaanWaktu pekerjaan	

)Behavior-Based Conflict (kebiasaan)Waktu dengan keluarga	sangat mengganggu waktu untuk keluargaKetegangan pekerjaan mengganggu keharmonisan keluargaKetegangan keluarga mengganggu keberlangsungan kerja.Permasalahan keluarga dibawah ke pekerjaanMasalah pekerjaan dibawah ke keluargaTerbatasnya waktu keluarga
Lingkungan Kerja(X2)Sedermayanti, (2004:46)	Perlengkapan yang mendukung pekerjaanperhatian dan dukungan pemimpin tanggung jawab4. kerja sama antar Kelompok5. Komunikasi	Sarana dan prasarana pekerjaan hubungan pemimpin dengan bawahantanggung jawab akan tugas yang diberikantanggung jawab akan kedisiplinan area kerjabekerja dengan timsaling menjaga nama baik antar rekan kerjakonflik individuberselisih faham
Beban Kerja(X3)Soleman, (2011:85)	tanggung jawab pekerjaan berat beban pekerjaan yang diterimakompleksitas pekerjaansystem kerja yang tidak jelaswaktu bekerja	Sikap menanggapi pekerjaanKuantitas produksi yang dicapaiTinggi atau rendanya suatu tugas yg di pegangKetidakjelasan peran dalam bekerjaLamanya waktu bekerja
Stres Kerja(Y1)Robin,(2003:577)	tuntutan tugastuntutan peranuntutan antar pribadistruktur organisasikepemimpinan organisasi	target produksitanngung jawab tugas yang diberikan Wewenangtanggung jawabkonflik antar rekan kerjaketidakharmoisan dalam teamwewenang yang tidak jelasketidakjelasan perangaya kepemimpinanpemimpin yang tegas

Table 2. Indikator

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 Korelasi Berganda (R)
4. Koefisien Determinan (R²)

H. Kerangka Konseptual

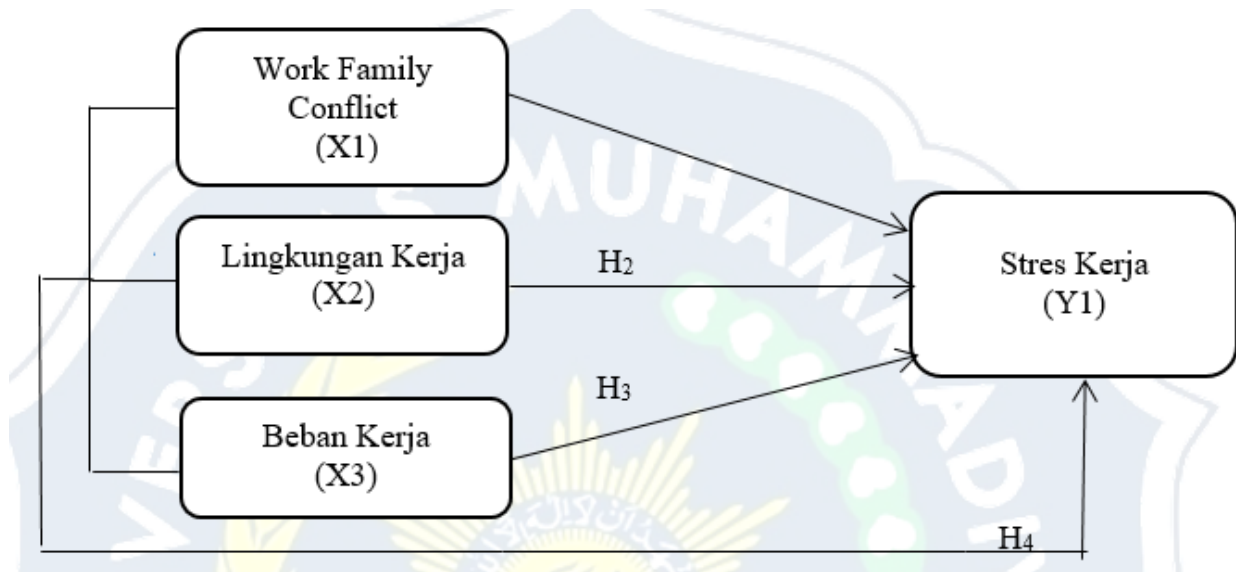


Figure 1. Kerangka Konseptual

I. Hipotesis

H1: Work Family Conflict (X1) berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y)

H2: Lingkungan kerja(X2) berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y)

H3 :Beban Kerja (X3) berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian (Y)

H4 :Work Family Conflict, Lingkungan kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

A. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.978	3.481		5.453	.000
	Work family conflict	.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

Table 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 18,978 + 0.195 X_1 + (-0.320 X_2) + 0.905 X_3$$

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:

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

Dependent Variable : stres kerja Sumber: Hasil Output SPSS (2018)

Table 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 3.2 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:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1129.153	3	376.384	41.149	.000a
	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

Table 5. Hasil Uji Simultan (Uji F) Hasil Output SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, diketahui nilai F yang diperoleh sebesar 41,149 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):

Model Summary b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.787a	.619	.603	3.091	.619	38.396	3	.787a	.619	.603
a. Predictors: (Constant), Work Family Conflict, Lingkungan Kerja, Beban Kerja										
b. Dependent Variable: Variabel Stres Kerja										

Table 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) Hasil Output SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,787 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% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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 *stactictis 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 conflict* 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 Wilayah 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 memenuhinya di tempat kerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Rizki, dkk., (2016).) Distribusi Wilayah Pelayanan Jawa Timur Malang) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial mempengaruhi stres kerja (Y) pada karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Wilayah Layanan Malang. Hal ini ditunjukkan dengan kondisi pencahayaan, kebersihan, dan kerapian yang kurang baik sehingga mempengaruhi stres

.Pemenuhan target kerja mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan di luar jam operasional perusahaan. Dengan jam kerja yang berlebihan, kondisi dan energi karyawan akan berkurang. Sehingga dapat menimbulkan tekanan yang dirasakan karyawan dan dapat memicu stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Sunnyoto,

(2012:21017)) bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan ketegangan pada diri seseorang sehingga menimbulkan stres.

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

Pada penelitian ini diketahui ada pengaruh antar variabel pengaruh *work Family Conflict*, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Surya Timur Antara Jasa. Hal tersebut dikarenakan adanya masalah *work Family Conflict* yang mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja akibat tekana peran ganda, di keluarga dan di pekerjaan. Serta lingkungan kerja yang kurang baik baik lingkungan kerja fisik yang berupa pencahayaan yang kurang, sirkulasi udara yang kurang baik serta suara kebisingan mesin yang dikarenakan perawatannya kurang baik. Lingkungan kerja non fisik juga ikut mempengaruhi dalam hal tersebut karna keketidak serasian antar teman, ketidak kompak 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. tanggung jawab akan tugas yang diberikan perusahaan yang cukup banyak dan harus di selesaikan dalam waktu yang telah di tentukan perusahaan bahkan sampai di luar jam oprasional perusahaan. Tentunya membutuhkan banyak energi dan ketahanan tubuh yang kuat. Hal tersebut tentunya menjadi beban bagi karyawan dan menimbulkan stres kerja. Ketiga variabel tersebut mempengaruhi Stres kerja secara simultan Hasil penelitian ini di perkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh A izzatul a'yun, Abd. Khodir Djaelani dkk. pada tahun (2010) Penelitian yang berjudul Pengaruh Konflik Keluarga, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai (Universitas Islam Malang). Berdasarkan hasil analisa yang dihasilkan menunjukkan bahwa dimensi pada penelitian ini dari variabel konflik keluarga, konflik kerja, beban kerja terhadap stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap 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 thitung terbesar dan nilai signifikan terkecil. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin banyak beban dan tugas yang harus 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, mental juga menurun disertai dengan lingkungan sosial yang kurang mendukung karena terlalu banyak tugas. Semakin mudah seseorang mengalami stres kerja.

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

Simpulan

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

1. Ada pengaruh *Work Family Conflict*, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Surya Timur Arta Rajasa. Hal ini terlihat dari *Work Family Conflict* peran ganda, konflik yang terjadi di keluarga dan di bawah pekerjaan, lingkungan kerja fisik dan non fisik juga mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja, Pemenuhan target yang mengharuskan pekerjaan tersebut dikerjakan diluar jam oprasional kerja. Ketiga variabel *Work Family Conflict*, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh bersama - sama secara simultan terhadap Stres Kerja
2. Ada pengaruh *Work Family Conflict*, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja PT. Surya Timur Arta Rajasa. Hal tersebut dikarenakan *Work Family Conflict* konflik yang terjadi di keluarga yang dibawah pekerjaan yang mengakibatkan tidak bisa berkonsentrasi dalam pekerjaan yang semakin lama menjadikan stres kerja. Serta Lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam bekerja sehingga karyawan merasakan bosan dan tidak semangat dalam bekerja dan berujung pada timbulnya stress kerja. Beban kerja yang berlebihan mengharuskan selesai pada waktu yang ditentukan. tidak sebanding dengan ketahanan tubuh karyawan yang semakin hari semakin banyak sehingga menjadikan kelelahan dalam bekerja dan berujung pada stres kerja karyawan. Dapat disimpulkan Ketiga variabel *Work Family Conflict*, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja PT. Surya Timur Arta Rajasa

References

1. Apriyanti, T (2010) Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT Indo Citra 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, 5(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://work family conflict>. Pengaruh Job Involmment 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:// pengukuran beban kerja>. dikunjungiRabu, 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 KerjaKaryawan Pada Hotel Angkasa Pekanbaru, 11-34
14. Sugiyono, (2011). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
15. Wagi, C. F., Kolibu, F. K., & Asrifuddin, A. (2012). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada PerawatDi 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 KotaKotamobagu,1-8
17. Wibiono ec. Pengaruh beban kerja mental dengan menggunakan metode nasa task load index (TLX) terhadap stres kerja. Institut yogyakarta