

**PENGARUH BEBAN KERJA, KELELAHAN KERJA DAN WORK FAMILY
CONFLICT TERHADAP STRES KERJA WANITA BURUH TANI DI DESA
TUBANAN, KEC. KEMBANG**

Febriana Nurmalasari¹, Purwo Adi Wibowo², Noor Arifin³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara
Email: febriananurmalasari18@gmail.com

Abstract

A farm laborer is someone who works on someone else's land to get produce or wages from the land owner. This study aims to determine the effect of workload, work fatigue and work family conflict on the work stress of female farm workers in Tubanan Village, Kec. Flower This research is a study using a quantitative approach to the survey method of respondents. The subjects involved in this study were women farm workers in Tubanan Village, Kec. Flower which totaled 76 respondents by means of multiple linear regression model analysis. The collection of technical data in this study used the SPSS software program. Based on the results obtained, the factors that influence work stress are work family conflict. This is evidenced by the results of hypothesis testing which shows a sig value of less than 0.05, which is equal to 0.008. While workload has no effect on work stress seen from a sig value greater than 0.05, which is equal to 0.054. Work fatigue has no effect on work stress seen from a sig value greater than 0.05, which is equal to 0.192.

Keywords: *Workload, Work Fatigue, Work Family Conflict, Work Stress*

1. PERKENALAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai kunci dan model untuk didefinisikan pengembangan usaha atau tidak. Pada prinsipnya, Resource ini merupakan individu yang dipekerjakan sebagai karyawan oleh badan usaha atau organisasi mencapai apa yang diinginkan perusahaan perekrutan. Jika satu organisasi atau instansi yang telah menetapkan arah dan tujuannya, sebagai langkah selanjutnya oleh karena itu, mereka akan berusaha mencapai pekerjaan atau sumber daya manusia yang memenuhi syarat untuk mencapai tujuan ini.

Beban kerja menurut Suwatno (2011) dalam Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus dan Amri (2017) adalah sejumlah kegiatan yang harus dilakukan secara sistematis oleh suatu unit organisasi atau pemegang pekerjaan dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya, teknik jangka panjang untuk mendapatkan informasi tentang efektivitas dan efisiensi unit organisasi.

Kelelahan Kerja menurut Febriandini et. Al., (2016) dalam Muhammad Rifaldi dan Purbo Jadmiko (2022) kelelahan kerja merupakan bentuk respon tubuh terhadap kerusakan lebih lanjut yang membutuhkan waktu untuk pulih, namun kondisi ini menimbulkan risiko yang serius jika tidak ditangani dengan baik.

Work Family Conflict atau Konflik antara pekerjaan dan keluarga menurut Greenhaus & Beutell, 1985; Razak, Omar dan Yunus, 2010; Susanti dan Ekayati, 2013 dalam Veliana Sutanto dan Jesslyn Angelia Mogi (2016), work family conflict dapat didefinisikan sebagai suatu konflik dimana terjadi ketidak seimbangan antara pekerja dan keluarga.

Penelitian ini menarik karena terdapat gap pada penelitian sebelumnya misalnya pada jurnal temuan Nurul Imani Kurniawati, Riandhita Eri Werdani, Robetmi Jumpakita Pinem yang berjudul Analisis 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 penelitian ini menunjukkan bahwa

beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Jurnal Murni Kurnia Kasmarani yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD0 RSUD Cianjur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja perawat di IGD RSUD Cianjur.

Jurnal Muhammad Rifaldi, Purbo Jadmiko yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja (Study Kasus Perempuan Yang Bekerja Di Laboratorium Klinik Pramita Kota Padang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja.

Jurnal Veliana Sutanto, Jesslyn Angelia Mogi yang berjudul Analisis Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja di restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall.

Berdasarkan data pekerjaan masyarakat desa Tubanan, Kec. Kembang yang berprofesi sebagai wanita buruh tani dari tahun 2018 sampai 2022 berjumlah 319 orang. Melihat peningkatan jumlah wanita buruh tani dari tahun ke tahun sebelumnya, jadi bagus untuk penelitian, terutama untuk wanita pekerja yang sudah menikah yang memiliki tugas yang lebih kompleks, intensif dan memakan waktu, yang sangat rentan terhadap konflik dalam setiap permainan peran mereka. Konflik antara peran wanita bekerja dan ibu rumah tangga akan berdampak pada setiap individu terutama dalam bentuk beban kerja, kelelahan kerja dan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Seperti yang diungkapkan Greenhouse dan Beutell (1985) dalam Silvia Ariani, Lula Suparman dan Agusdin (2017) tentang konflik pekerjaan-keluarga, konflik ini akan muncul karena adanya konflik antara tugas keluarga dan pekerjaan, yang akan menimbulkan stres di tempat kerja. . Konflik pekerjaan-keluarga lebih kuat terkait dengan depresi dan kecemasan pada wanita dibandingkan pria (Frone, 1992). Terakhir, adanya beban kerja, kelelahan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga di kalangan pekerja perempuan pertanian akan menimbulkan stres dan mempengaruhi penurunan kinerja pekerja perempuan pertanian terkait. Penelitian ini dilakukan pada wanita buruh tani yang berasal dari desa Tubanan, Kec. Kembang dengan jam kerja 11 jam sehari dari pukul 06:00 sampai 16:00 WIB.

Berdasarkan kajian fenomena berdasarkan sumber terkait dan adanya research gap pada beberapa penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap beberapa variabel yang berkaitan dengan stres kerja (Studi pada wanita buruh tani di Tubanan, Kec. Kembang), dengan judul: "PENGARUH BEBAN KERJA, KELELAHAN KERJA, DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA "(STUDY KASUS WANITA BURUH TANI DI TUBANAN, KEC. KEMBANG)".

Berdasarkan konteks yang diuraikan di atas, penulis mengajukan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada wanita buruh tani di Desa Tubanan, Kec. Kembang, Jepara?
- 2) Apakah Kelelahan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada wanita buruh tani di Desa Tubanan, Kec. Kembang, Jepara?
- 3) Apakah Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada wanita buruh tani di Desa Tubanan, Kec. Kembang, Jepara?

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menemukan dan menganalisis beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap stres kerja wanita buruh tani di desa Tubanan, Kec. Kembang, Jepara.

- 2) Untuk mengetahui Kelelahan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada wanita buruh tani di Desa Tubanan, Kec. Kembang, Jepara.
- 3) Untuk mengetahui Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada wanita buruh tani di Desa Tubanan, Kec. Kembang, Jepara.

2. KAJIAN LITERATUR

1. Stres Kerja

Mangkunegara (2008:157) dalam Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus dan Amri (2017), menyatakan bahwa “stres adalah perasaan tertekan yang dirasakan seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Stres kerja ini dapat dilihat dari suatu sindrom yang meliputi ketidakstabilan emosi, perasaan tidak enak badan, lebih suka menyendiri, sulit tidur, merokok terlalu banyak, tidak dapat bersantai, gelisah, stres, kotak pemulihan, hipertensi dan gangguan pencernaan. Saingan (2005: 108), menyarankan bahwa “stres adalah keadaan stres yang menciptakan ketidak seimbangan fisik dan psikologis, memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kesejahteraan karyawan”.

Menurut Robbins, indikator stres kerja diterjemahkan oleh Hadyana Pujaatmaka, (2006: 375), dapat dibagi menjadi tiga aspek, yaitu:

- 1) Indikator psikologis, meliputi: mudah tersinggung, tidak berkomunikasi, banyak melamun, lelah mental.
- 2) Indikator fisik, meliputi: peningkatan detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah fisik, sakit kepala, gangguan tidur (tidur terlalu banyak atau terlalu sedikit).
- 3) Indikator perilaku, meliputi: merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku merusak, perilaku makan yang tidak biasa (terlalu banyak atau terlalu sedikit).

2. Beban Kerja

Menurut Kusnadi (2014) dalam Muhammad Rifaldi dan Purbo Jadmiko (2022) beban kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang sering dihadapi karyawan. Beban Kerja juga merupakan faktor yang paling sering dihadapi oleh seluruh karyawan, dimana keadaan ini dapat memicu stres kerja karyawan. Dimana, stres memungkinkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik akibat gangguan kemampuan fisik dan kognitif.

Pengertian beban kerja menurut Suwatno (2011) dalam Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus dan Amri (2017) adalah sejumlah kegiatan yang harus dilakukan secara sistematis oleh suatu unit organisasi atau orang yang melakukan pekerjaan dengan cara menggunakan teknik analisis tugas, analisis beban kerja. Teknik atau teknik manajemen lainnya selama periode waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang kinerja dan efektivitas unit organisasi.

Untuk mengukur variabel beban kerja, metrik berikut digunakan (Suwatno, 2011)

1. Waktu kerja aktual
2. Pelatihan
3. Jenis pekerjaan yang ditugaskan

3. Kelelahan Kerja

Menurut Febriandini et al.,(2016) dalam Muhammad Rifaldi dan Purbo Jadmiko (2022) kelelahan kerja merupakan bentuk respon tubuh terhadap resiko kerusakan lebih lanjut yang membutuhkan waktu untuk pulih, namun kondisi tersebut dapat berbahaya jika tidak ditangani dengan baik. Risiko kelelahan termasuk stres kerja, kecelakaan di tempat kerja, dan penyakit terkait pelecehan. Disisi lain lingkungan kerja juga merupakan faktor yang meningkatkan stres kerja, apabila menggunakan waktu kerja yang berlebihan akan menyebabkan kelelahan kerja karyawan. Semakin berat beban kerja seorang karyawan dan menurunnya kinerja fisik, semakin mudah bagi staf untuk merasa lelah, yang sering terjadi pada perawat. Menurut semua penelitian yang telah dilakukan, faktor individu sering menyebabkan kelelahan, antara lain usia, masa kerja, status perkawinan dan gizi.

Dalam Wahyu Tri Husodo (2019) Kelelahan di tempat kerja merupakan salah satu efek dari stres, muncul dalam bentuk konsekuensi psikologis (Maslach, 1993: 7; Maslach et al., 2001: 399; George dan Jones, 2012: 249). Istilah kelelahan kerja pertama kali dicetuskan oleh Freudenberger, untuk menggambarkan kondisi para relawan di St. Mark Free Clinic di East Village New York yang mengalami pengalaman emosional, motivasional dan emosional serta berkurangnya komitmen (Maslach et al., 2008: 205). Christina Maslach, profesor psikologi di University of California, adalah peneliti lain yang tertarik dengan kelelahan kerja.

Indikator Kelelahan Kerja

Indeks burnout mengacu pada persediaan burnout Maslach menurut Maslach dan Jackson (1981:102), yaitu:

- 1) Pekerjaan telah menguras anda secara emosional
- 2) Lelah setelah jam kerja
- 3) Lelah bangun pagi dan menghadapi pekerjaan yang sama hari itu
- 4) Bekerja dengan orang lain sepanjang hari sangat menegangkan
- 5) Tertekan oleh pekerjaan anda saat ini
- 6) Bosan dengan pekerjaan saat ini
- 7) Bekerja keras untuk pekerjaan itu
- 8) Bekerja dengan orang lain membuat stres
- 9) Anda ingin meninggalkan pekerjaan anda saat ini
- 10) Mudah memahami perasaan rekan kerja
- 11) Dapat menangani masalah yang dihadapi rekan kerja
- 12) Mampu mempengaruhi kehidupan orang lain secara positif melalui pekerjaan.
Sangat bersemangat dalam bekerja.
- 13) Mudah menciptakan suasana nyaman dengan rekan kerja.
- 14) Kesenangan setelah bekerja dengan rekan kerja
- 15) Melakukan banyak pekerjaan penting
- 16) Dapat menangani masalah emosional dengan tenang
- 17) Perlakuan tidak manusiawi terhadap rekan kerja lainnya
- 18) Menjadi lebih tidak berperasaan terhadap orang lain sejak bekerja
- 19) Pekerjaan membuat cinta lebih sulit
- 20) Jangan khawatir tentang apa pun yang terjadi pada rekan kerja
- 21) Merasa disalahkan oleh rekan kerja atas masalah mereka

4. Work Family Conflict

(Greenhaus & Beutell, 1985; Razak, Omar dan Yunus, 2010; Susanti dan Ekayati, 2013) dalam Veliana Sutanto dan Jesslyn Angelia Mogi (2016), konflik pekerjaan-keluarga dapat didefinisikan sebagai konflik ketika terdapat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Sementara individu itu sendiri harus memenuhi persyaratan satu peran yang nantinya akan membebani peran lainnya, sulit bagi individu untuk membagi waktu dan memenuhi peran karena persyaratan peran lain.

(Greenhaus & Beutell, 1985) Konflik pekerjaan-keluarga dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu:

1. Konflik berdasarkan waktu
Metriknya adalah sebagai berikut:
 - a. Karyawan merasa bahwa waktu yang dihabiskan di tempat kerja membatasi waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kewajiban keluarganya (WFC 1)
 - b. Karyawan sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga (WFC 2)
2. Konflik berbasis kendala

Metriknya adalah sebagai berikut:

- a. Stres karyawan sering mempengaruhi atau mengganggu keharmonisan keluarga (WFC 3)
- b. Stres atau perselisihan keluarga sering menghambat kinerja karyawan (WFC 4)
3. Konflik berdasarkan perilaku

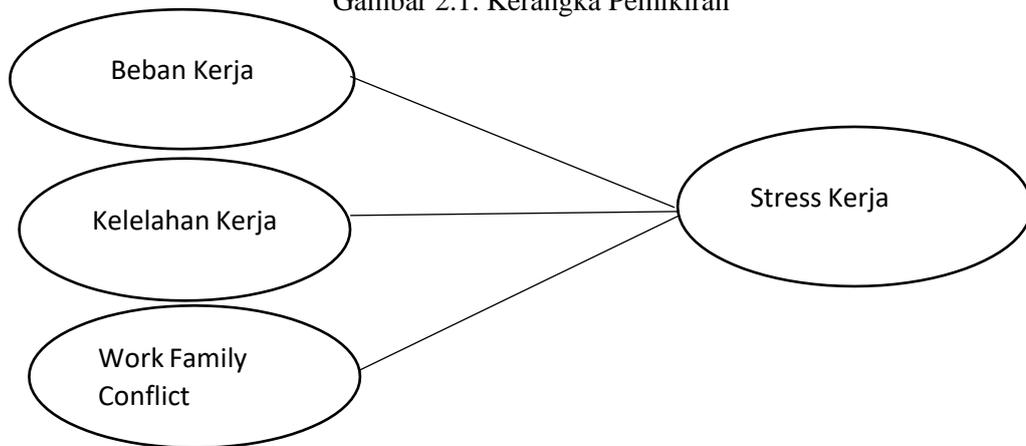
Metriknya adalah sebagai berikut:

- a. Masalah keluarga yang dialami karyawan yang menyebabkan karyawan berperilaku emosional (mudah marah dan mudah tersinggung) (WFC 5)
- b. Masalah yang dihadapi karyawan di tempat kerja seringkali menyebabkan karyawan berperilaku emosional di rumah (mudah marah dan mudah tersinggung) (WFC 6)

5. Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang akan digunakan adalah beban kerja (X1), kelelahan kerja (X2) dan work family conflict (X3). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (Y). Berikut gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



6. Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan pengaruh beban kerja, kelelahan kerja dan work family conflict terhadap stres kerja diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja wanita buruh tani di desa Tubanan, Kecamatan Kembang.

H2 : Terdapat pengaruh kelelahan kerja terhadap stres kerja wanita buruh tani di desa Tubanan, Kecamatan Kembang.

H3 : Terdapat pengaruh work family conflict terhadap stres kerja wanita buruh tani di desa Tubanan, Kecamatan Kembang.

H4 : Terdapat pengaruh beban kerja, kelelahan kerja dan work family conflict terhadap stres kerja wanita buruh tani di desa Tubanan, Kecamatan Kembang.

3. METODE

Dalam penelitian ini variabel bebas menunjukkan variabel yang menjelaskan atau yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Beban Kerja (X1), Kelelahan Kerja (X2), dan Work Family Conflict (X3). Variabel terikat Stres Kerja (Y).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan cara penyebaran kuesioner dan pemeliharaan tanpa sistem. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan skala 1 artinya sangat tidak setuju dengan skala 5 artinya sangat setuju. Populasi penelitian ini adalah wanita buruh tani di desa Tubanan, Kec. Kembang. Jumlah sampel sebanyak 76 orang pada saat periode penelitian ini sedang dilaksanakan dan bersedia menjadi responden. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS.

Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis model regresi linear berganda. Model regresi linier berganda merupakan model persamaan yang digunakan untuk menentukan arah dan besarnya pengaruh yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Stress Kerja

X_1 : Beban Kerja

X_2 : Kelelahan Kerja

X_3 : Work Family Conflict

α : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi variabel Beban Kerja

b_2 : Koefisien regresi variabel Kelelahan Kerja

b_3 : Koefisien regresi variabel Work Family Conflict

e : Error term

4. HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner tergantung dalam melakukan pencarian tujuan saat dilakukannya sebuah pengukuran. Uji validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka dikatakan valid (Gozali, 2016). Kriteria uji validitas adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) dapat dikatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan tidak valid.

Pada penelitian yang digunakan Degree Of Freedom (Df) = $a - 2$, maka n merupakan jumlah sampel ini memiliki jumlah sampel (n) 76 dan besarnya (Df) $76 - 2 = 74$ dengan α 0,2 di dapat dari r_{tabel} 0.2257. Nilai r_{hitung} dapat dilihat berdasarkan tampilan output Chronbach Alpha yaitu pada kolom Corrected Item – Total Correlation. Berikut adalah hasil uji validitas yang dilakukan pada penelitian:

Tabel 1.4. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Chronbach Alpha (R Hitung)	r_{tabel}	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,423	0,2257	Valid
	X1.2	0,444	0,2257	Valid
	X1.3	0,428	0,2257	Valid
Kelelahan Kerja (X2)	X2.1	0,437	0,2257	Valid
	X2.2	0,576	0,2257	Valid
	X2.3	0,510	0,2257	Valid
	X2.4	0,470	0,2257	Valid
	X2.5	0,576	0,2257	Valid
	X2.6	0,510	0,2257	Valid
Work Family Conflict (X3)	X3.1	0,604	0,2257	Valid
	X3.2	0,691	0,2257	Valid
	X3.3	0,373	0,2257	Valid
	X3.4	0,328	0,2257	Valid
	X3.5	0,604	0,2257	Valid
	X3.6	0,691	0,2257	Valid
Stres Kerja (Y)	Y1.1	0,403	0,2257	Valid
	Y1.2	0,394	0,2257	Valid
	Y1.3	0,372	0,2257	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa Adjusted Item-Total Correlation atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas (reliability) adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS. Karena dalam SPSS terdapat fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai alpha $\alpha > 0,60$.

Tabel 1.5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	><	Pembanding	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,615	>	0,60	Reliabel
Kelelahan Kerja (X2)	0,765	>	0,60	Reliabel
Work Family Conflict (X3)	0,784	>	0,60	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,572	>	0,60	Reliabel Moderat

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Dari hasil pada Tabel 1.5 dapat disimpulkan bahwa kuesioner untuk masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini reliabel.

R-Square

Nilai Stres Kerja (Y) sama dengan 0,572 termasuk dalam kategori reliabel moderat karena cronbach alpha Y1.1, Y1.2 dan Y1.3 sudah memenuhi r_{tabel} .

Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah dari variabel Beban Kerja, Kelelahan Kerja dan Work Family Conflict secara simultan atau bersama-sama Terhadap Stres Kerja. Hasil dari output SPSS uji F pada tabel 1.10 berikut:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.713	3	1.904	3.582	.019 ^b
	Residual	31.366	59	.532		
	Total	37.079	62			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

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

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan data pada tabel di atas diperoleh angka F sebesar 3,582 dan sig sebesar 0,019. F-tabel pada taraf $\alpha=0,05$, df_1 = (jumlah variabel bebas = 3) dan df_2 ($n-k-1 = 76 - 3 - 1 = 73$), maka nilai F tabel = 2,73.

Artinya F-hitung > F-tabel ($3,582 > 2,73$) dan nilai sig ($0,019 < 0,05$) maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini, variabel beban kerja, kelelahan kerja

dan work family conflict dapat diduga mempengaruhi stres kerja secara simultan atau bersama-sama.

2. Uji Parsial (Uji-t)

Pada uji parsial (uji-t) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel independen yaitu Beban Kerja, Kelelahan Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja. Hasil output SPSS perhitungan t hitung ditunjukkan dalam tabel 1.11 sebagai berikut:

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.336	1.123		9.206	.000
	Beban Kerja	.155	.079	.262	1.965	.054
	Kelelahan Kerja	.058	.044	.173	1.321	.192
	Work Family Conflict	-.085	.031	-.363	-2.763	.008

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Output SPSS

Untuk mengetahui t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan rumus $df = n - k$. Dimana (n) adalah jumlah sampel, dan (k) adalah jumlah variabel dan tingkat signifikan 0,05. Jadi $df = 76 - 3 = 74$, maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1,992.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja dibuktikan dengan tabel coefisien nilai B sebesar 155 (Positif), nilai t sebesar 1.965 dan nilai sig sebesar 0,054. Tidak berpengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Stres Kerja dinyatakan dengan nilai sig yang lebih kecil dari critical value (0,05).

2. Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai B sebesar 0,058 (Positif), nilai t sebesar 1.321 dan nilai sig sebesar 0,192 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kelelahan Kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap variabel Stres Kerja, sehingga hipotesis kedua ditolak.

3. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja

Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja dibuktikan dengan nilai coefisien nilai B sebesar -0,085 (Negatif), nilai t sebesar

-2,763 dan nilai sig sebesar 0,008. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dinyatakan signifikan dengan nilai sig 0,008 yang lebih kecil dari critical value 0,05.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dilanjutkan dengan pengujian dan analisis data yang diperoleh. Kajian ini memberikan penguatan teori yang relevan Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja dan Work Family Conflict terhadap Stres Kerja yang pada penelitian sebelumnya, hubungan ini masih diperdebatkan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat digunakan untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Beban Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja. 2) Kelelahan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja. 3) Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

Mengenai saran untuk penelitian selanjutnya, keterbatasan penelitian ini dapat diperbaiki dengan memperbanyak jumlah responden khususnya pada wanita buruh tani serta memasukkan variabel lain yang mempengaruhi stres kerja.

6. REFERENSI

- (Kurniawati et al., 2018)Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 775. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i03.p06>
- Alifah, A. (2021). Efek Mediasi Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja Pada Ibu Bekerja Di Rumah Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 1–16. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.171>
- ARIANI, S. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 6(1), 1–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i1.28>
- Dharmapatni, I. G. A. T., & Mujiati, N. W. (2019). Pengaruh Work-Family Conflict dan Role Ambiguity Terhadap Stres Kerja Anggota Kepolisian Sektor Kediri Di Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(8), 1275–1298.
- Divara, I. G. A. G. K., & 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.

Febriandini, E. A., Ma'arufi, I., & Hartanti, R. I. (2016). Analisis Faktor Individu , Faktor Organisasi dan Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat (Studi di Ruang Rawat Inap Inpatient Unit 3rd Grade at General Hospitals Dr . H Koesnadi , Bondowoso District). *E-Jurnal Pustaka Kesehatan*, 4(1), 175–180.
<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPK/article/view/2596>

husodo, wahyu tri. (2019). PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, BEBAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi pada Pegawai PT Phoenix Agung Pratama. *Volatilitas*, 1(5), 1–16.

Irmadiani, N. D. (2022). PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (WORK FAMILY CONFLICT) TERHADAP STRES KERJA : Studi Kasus Pada Karyawan Wanita PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta. *MIMBAR ADMINISTRASI FISIP UNTAG Semarang*, 19(1), 87. <https://doi.org/10.56444/mia.v19i1.2974>

Isnainy, U. C. A. S., Furqoni, P. D., Ariyanti, L., & Asdi, L. S. (2019). Hubungan Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lama Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Irna Iii Rumah Sakit Umum Daerah Dr.H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. *Malahayati Nursing Journal*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.33024/manuju.v1i1.219>

Kasmarani, M. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18807.
<http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm>

Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Jumpakita, P. R. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention. 7(September), 95–102.

- Lusi Febri Sari Sitompul. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Niat Ingin Keluar Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kecamatan Kelapa Gading Pada Masa Pandemi Covid-19*. 11–29.
<http://repository.stei.ac.id/id/eprint/8269>
- Magister Manajemen, J., Ellyzar, N., Yunus, M., Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, M., & Ekonomi, F. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 35–45.
- Mamusung, N. I., Kawatu, P. A. ., & Sumampouw, O. J. (2019). Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Karcis Parkir Kawasan Mega Mas Kota Manado. *Jurnal KESMAS*, 8(7), 93–99.
- Muhammad, R., & Purbo, J. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Dan Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja (Study Kasus Perempuan Yang Bekerja Di ...* 1–3.
<http://repo.bunghatta.ac.id/id/eprint/7520%0Ahttp://repo.bunghatta.ac.id/7520/2/BA>
B V KESIMPULAN SARAN DAN DAFTAR PUSTAKA MUHAMMAD RIFALDI
1710011211088.pdf
- Nafs, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz diPesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. *Acta Psychologia*, 2(2), 199–208.
<https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.35106>
- Oesman, T. I. (2019). Pengaruh Postur dan Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja. *Prosiding SNST Ke-10*, 3(01), 46–51.
- Paramita, P. D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT.La Luna Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Kontemporer*, 5(9), 1–21.

- Prasetya, B. Y., Rosyidah, B. M., & Disrinama, A. (2018). Pengaruh Musculoskeletal Disorder Dan Kelelahan Kerja Terhadap Stress Kerja. *Seminar K3*, 2581, 497–502. <http://journal.ppns.ac.id/index.php/seminarK3PPNS/article/view/728%0Ahttps://journal.ppns.ac.id/index.php/seminarK3PPNS/article/download/728/567>
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(3), 260. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4627>
- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat. *Jurnal Biomedika Dan Kesehatan*, 2(3), 104–110. <https://doi.org/10.18051/jbiomedkes.2019.v2.104-110>
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2622/3016>
- Sabuhari, R., Soleman, M. M., & Zulkifyly. (2016). Pengaruh work-family conflict terhadap stres kerja (studi kasus pada ibu yang bekerja sebagai guru di kota ternate). *Jurnal Penelitian Humano*, 7(2), 113–125. <http://www.ejournal.unkhair.ac.id/index.php/humano/article/view/320>
- Salim, G., Suoth, L. F., & Malonda, N. S. H. (2019). Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Sopir Angkutan Umum Trayek Karombasan-Malalayang Kota Manado. *Jurnal Kesmas*, 8(7), 336–343.
- Setyowati, R., & Ulfa, S. M. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 6(2), 169. <https://doi.org/10.29241/jmk.v6i2.338>

- Sholikhah, M., Prasetyo, J., Aziz, A. N., Keperawatan, M. S., Bahrul, S., Jombang, U., & Keperawatan, D. S. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Igd. *JURNAL EDUNursing*, 5(1), 51–61.
<http://journal.unipdu.ac.id>
- Student, M. T., Kumar, R. R., Omments, R. E. C., Prajapati, A., Blockchain, T.-A., MI, A. I., Randive, P. S. N., Chaudhari, S., Barde, S., Devices, E., Mittal, S., Schmidt, M. W. M., Id, S. N. A., PREISER, W. F. E., OSTROFF, E., Choudhary, R., Bit-cell, M., In, S. S., Fullfillment, P., ... Fellowship, W. (2021). ANALISIS PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, FAMILY-WORK CONFLICT TERHADAP STRES KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN HIDUP PEKERJA FRONT OFFICE HOTEL DI INDONESIA. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.
- Tonapa, E. P., Kawatu, P. A. T., & Kapantow, N. H. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Tenaga Kesehatan pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Bandar Khalipah Kabupaten Deli Serdang. *Kesmas*, 11(5), 150–157.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/41677%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/download/41677/37009>
- Triana, K., Rahmi, T., & Putra, Y. Y. (2015). Kontribusi persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosi terhadap stres kerja guru SMP yang tersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 03(01), 1–18.
<http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/2123>
- Unud, E. M. (2018). *PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL, BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI BALI*. 7(8), 4570–4598.
- Veliana, S., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall

Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, 1(1), 377–391.

Wongkar, F., Lengkong, V. P. K., Taroreh, R., Sam, U., & Manado, R. (2023). *PENGARUH WORK FROM HOME, WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRESS KERJA KARYAWAN PT. JAPFA UNIT MANADO DI MASA PANDEMI COVID 19*. 11(1), 701–711.

Wulansari, A. (2021). *Hubungan Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Pasien Covid-19 Di Rumah Sakit X*. 15(2), 1–23.

Yunus, Y. L., Sumampouw, O. J., & Maramis, F. R. R. (2021). HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA TEKNISI DI PT . EQUIPORT INTI INDONESIA BITUNG PENDAHULUAN Kelelahan merupakan suatu keadaan setiap tahun (HSE , 2019). Faktor yang berkaitan atas terjadinya kelelahan kerja adalah faktor pekerjaan. *Jurnal*, 10(2), 18–25.

Zulmaidarleni, Z., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 61. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i1.6133>

(Setyowati & Ulfa, 2020)(Triana et al., 2015)(Zulmaidarleni et al., 2019)(Kasmarani, 2012)(Rizky & Afrianty, 2018)(Nafs, 2020)(Magister Manajemen et al., 2017)(Purwanto & Sahrah, 2020)(Paramita, 2019)(Unud, 2018)(Isnainy et al., 2019)(Sholikhah et al., 2021)(Febriandini et al., 2016)(Tonapa et al., 2022)(Mamusung et al., 2019)(Salim et al., 2019)(Yunus et al., 2021)(Rhamdani & Wartono, 2019)(Wulansari, 2021)(Lusi Febri Sari Sitompul, 2022)(husodo, 2019)(Prasetya et al., 2018)(Oesman, 2019)(Muhammad & Purbo, 2022)(Sabuhari et al., 2016)(Dharmapatni & Mujiati, 2019)(Wongkar et al., 2023)(Divara & Rahyuda, 2016)(Agustina & Sudibya, 2018)(Irmadiani, 2022)(ARIANI, 2017)(Alifah, 2021)(Student et al., 2021)(Veliana & Mogi, 2016)