

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA DENGAN
CONFLICT WORK FAMILY SEBAGAI MEDIASI
(Studi Kasus pada karyawan PT POS INDONESIA KCU SOLO)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

RATNA ASTUTIK

NIM.19.52.11.039

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**

2023

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA DENGAN
CONFLICT WORK FAMILY SEBAGAI MEDIASI
(Studi Kasus pada karyawan PT POS INDONESIA KCU SOLO)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**RATNA ASTUTIK
NIM.19.52.11.039**

Surakarta, 7 Februari 2023

Disetujui dan disahkan oleh: Dosen Pembimbing Proposal Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M. Si.
NIP. 19762110 9199903 2 002

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamualaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan dibawah ini :

NAMA : RATNA ASTUTIK
NIM : 19.52.11.039
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DENGAN CONFLICT WORK FAMILY SEBAGAI MEDIASI (Studi Kasus pada Karyawan PT POS INDONESIA KCU SOLO)”**. Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 24 Januari 2023


Ratna Astutik

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

NAMA : RATNA ASTUTIK
NIM : 19.52.11.039
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul ***“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DENGAN CONFLICT WORK FAMILY SEBAGAI MEDIASI (Studi Kasus pada Karyawan PT POS INDONESIA KCU SOLO)***

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 24 Januari 2023



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M. Si.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Ratna Astutik

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said
Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Ratna Astutik NIM. 19.52.11.039 yang berjudul.

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DENGAN
CONFLICT WORK FAMILY SEBAGAI MEDIASI (Studi Kasus pada
Karyawan PT POS INDONESIA KCU SOLO)**


Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah.

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Surakarta, 7 Februari 2023
Dosen Pembimbing Skripsi


Dr. Fitri Wulandari, S.E., M. Si.
NIP. 19762110 9199903 2 002

PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DENGAN
CONFLICT WORK FAMILY SEBAGAI MEDIASI
(Studi Kasus pada Karyawan PT POS INDONESIA KCU SOLO)**

Oleh:

RATNA ASTUTIK
NIM. 19.52.11.039

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Rabu tanggal 01 Maret 2023 M / 08 Sya'ban 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Nur Hidayah Al Amin, M.E.Sy
NIK. 19820719 201701 1 157



Penguji II
Dr. Ika Yoga, S.E., M.M.
NIP. 19790406 201403 1 001




Penguji III
Septin Puji Astuti, S.Si., M.T. Ph.D
NIP. 19781118200501 2 003



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.
Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa)
dari (kejahatan) yang diperbuatnya....”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan
kesusahannya, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang”

(Imam Syafi'i)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa
kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.”

(Ridwan Kamil)

“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang
tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang
ia miliki.”

(Bambang Pamungkas)

PERSEMBAHAN

Dengan ucapan rasa syukur dan terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan takdir yang luar biasa kepada hamba-Nya, saya persembahkan dengan penuh segenap cinta dan doa, sebuah karya sederhana ini untuk :

Untuk Kedua Orang tuaku yang selalu mendukung penuh pendidikan anak-anaknya, selalu menuruti kemauan anak-anaknya dan memberikan fasilitas yang sangat lebih dari cukup untuk disyukuri. Terimakasih karna sudah menjadi orang tua hebat yang selalu menjadi panutan tentang sebuah arti kehidupan, terimakasih saya ucapkan karena telah mendidik saya menjadi anak yang tangguh dan kuat dalam menalani kehidupan.

Untuk sahabatku Rona Adhim Meirichi, Amalia Riswati, Ramadhina Ekky Nastiti, Anggun Angreswara, Nabila Nur Maharsiwi, terimakasih telah menjadi sahabat versi terbaik dalam masa perkuliahan, terimakasih banyak untuk waktu dan dukungannya. Untuk teman-teman saya dimanapun kalian berada terimakasih ku ucapkan dan do'a yang selalu menyertai kalian. Semoga kita semua bisa sukses di dunia ini dan di akhirat kelak. Aamiin.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Conflict Work Family Sebagai Mediasi”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan studi jenjang Sarjana 1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah berbagi pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, S.Ag., M.Pd. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
3. H. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
4. Zakky Fahmi Aulia, SE., M.M. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

5. Dr. Ftri Wulandari, S.E., M.Si., selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan penelitian.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Pimpinan HRD kantor Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Solo yang telah membantu dalam proses penelitian yang dilakukan.
8. Seluruh karyawan PT Pos Indonesia Cabang Utama Solo yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan kerjasamanya demi kelancaran penulisan skripsi ini.
9. Bapak, Ibu, Adek dan seluruh keluarga, terimakasih banyak atas doa, kasih sayang, kepercayaan serta kesempatan kepada penulis untuk segera menyelesaikan kuliah.
10. Teman-teman Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2019 dan sahabat tercinta gimbu squad, terimakasih atas dukungan, motivasi dan semangat yang selalu diberikan. Kepada semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT. Semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Surakarta, 25 Januari 2023

Ratna Astutik

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload on work stress with work family conflict as mediation. This research was conducted on 110 employees of PT Pos Indonesia Solo Main Branch Office using quantitative research methods. The sampling process in this study used a purposive sampling technique with the slovin formula. Data collection was carried out using a questionnaire distributed to all employees.

Data processing and analysis in this study used the SPSS version 25 application program, by conducting a research test. The research test was carried out in the form of descriptive analysis, research instrumental test, classical assumption test, model accuracy test, path analysis and sobel test.

The results showed that workload has a positive effect on work stress, workload has a positive effect on work family conflict, work family conflict has a positive effect on work stress, and workload has a positive effect on work stress by mediating work family conflict.

The findings of this study provide a conceptual framework regarding the factors that influence work stress. Job stress occurs because of the high workload faced by employees from conflict work families. The role of individuals who manage to divide their time for two roles between the office and the family then reduces the level of stress experienced during working hours as a result of a fairly high workload.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stress kerja dengan conflict work family sebagai mediasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Solo sebanyak 110 karyawan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan rumus slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan.

Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS versi 25, dengan melakukan uji penelitian. Uji penelitian yang dilakukan berupa analisis deskripsi, uji instrumental penelitian, uji asumsi klasik, uji ketepatan model, analisis jalur (path analysis) dan uji sobel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap conflict work family, conflict work family berpengaruh positif terhadap stress kerja, dan beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja dengan mediasi conflict work family.

Temuan penelitian ini memberikan kerangka konseptual mengenai faktor yang mempengaruhi stress kerja. Stress kerja terjadi karena tingginya beban kerja yang dihadapi oleh karyawan dan conflict work family. Peran individu yang berhasil membagi waktunya untuk dua peran antara kantor dan keluarga maka akan mengurangi tingkat stress yang dialami pada saat bekerja akibat dari beban kerja yang cukup tinggi.

Kata kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, *Conflict Work Family*

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN PENELITIAN	iv
HALAMAN NOTA DINAS.....	v
PENGESAHAN MUNAQOSAH	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRACT	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Penelitian	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9

1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.7 Sistematika Penulisan Skripsi	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Kajian Teori	13
2.1.1 Stres Kerja	13
2.2.2 Beban Kerja	17
2.3.3 Conflict Work Family	21
2.3 Penelitian terdahulu	24
2.3 Kerangka Pemikiran.....	28
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	30
2.4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap stres kerja	30
2.4.2 Pengaruh Beban Kerja teradap <i>Conflict work family</i>	31
2.4.3 Pengaruh <i>Conflict work family</i> terhadap Stres Kerja	32
2.4.4 Pengaruh Beban kerja teradap stres kerja yang dimediasi <i>confilct work family</i>	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	35
3.1.1 Waktu Pelaksanaan	35
3.1.2 Lokasi Peneltian	35
3.2 Jenis Penelitian	35
3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel	36
3.3.1 Populasi	36

3.3.2 Sampel	36
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	36
3.4 Data dan Sumber Data	38
3.4.1 Data Primer	38
3.4.2 Data Sekunder	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data Dan Skala Pengukuran	38
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data	38
3.5.2 Skala Pengukuran	38
3.6 Variabel Penelitian	40
3.7 Definisi Operasional Variabel	41
3.8 Teknik Analisis Data	44
3.8.1 Uji Instrumen Penelitian	44
3.8.2 Statistik Deskriptif	45
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.4 Uji Ketepatan Model.....	47
3.8.5 Analisis Jalur (Path Analysis)	48
3.8.6 Uji Sobel (Sobel Test).....	49
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Gambaran Umum Penelitian	51
4.2 Analisis Deskripsi Responden	51
4.3 Pengujian Instrumen Penelitian	55
4.4 Uji Asumsi Klasik	57
4.4.1 Uji Asumsi Klasik Persamaan I.....	57

4.4.2 Uji Asumsi Klasik Persamaan II	60
4.5 Uji Ketepatan Model.....	63
4.5.1 Uji Ketepatan Model Persamaan I.....	63
4.5.2 Uji Ketepatan Model Persamaan II.....	66
4.6 Analisis Jalur (Path Analysis).....	68
4.7 Uji Sobel.....	71
4.8 Pembahasan Hasil Analisis Data	73
4.8.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	73
4.8.2 Pengaruh Beban kerja Terhadap Conflict Work Family	73
4.8.3 Pengaruh <i>Conflict Work Family</i> Terhadap Stres Kerja	74
4.8.4 Conflict Work Family Memediasi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	75
BAB V PENUTUP	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Keterbatasan Penelitian	74
5.3 Saran	75
5.3.1 Bagi Organisasi	75
5.3.2 Bagi Peneliti Berikutnya.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Agree-Disagree	39
Tabel.3 2 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4. 2 Umur Responden.....	52
Tabel 4. 3 Lama Bekerja Responden	53
Tabel 4. 4 Pendidikan Responden.....	54
Tabel 4. 5 Divisi / Jabatan Responden	54
Tabel 4. 6 Pendapatan Responden	55
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4. 9 Uji Normalitas Persamaan I.....	58
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan I.....	59
Tabel 4. 11 Uji Noramlitas Persamaan II.....	61
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II.....	62
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan.....	63
Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan (Uji F) Persamaan I.....	64
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan I	65
Tabel 4. 16 Hasil Uji Persamaan Koefisien Determinasi II	66
Tabel 4. 17 Hasil Uji Persamaan Koefisien Determinasi II	66
Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan II	67
Tabel 4. 19 Hasil Analisis Path Persamaan I	68
Tabel 4. 20 Hasil Nilai R Square Persamaan I.....	69
Tabel 4. 21 Hasil Analisis Path Persamaan II.....	70
Tabel 4. 22 Hasil Nilai R Square Persamaan II	70
Tabel 4. 23 Klasifikasi Hasil Analisis Jalur	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kota dengan Tingkat Stres Tertinggi di Dunia 2021	2
Gambar 1. 2 Perbedaan Jam Kerja di Berbagai Negara.....	2
Gambar 2.1 Model Penelitian	29
Gambar 3.1 Analisis Jalur (Path Analysis)	48
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Persamaan I.....	58
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I.....	60
Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas Persamaan II.....	61
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II	63
Gambar 4. 5 Diagram Jalur Persamaan I	70
Gambar 4. 6 Diagram Jalur Persamaan II	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Jadwal Penelitian	81
Lampiran 1 2 Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 1 3 Data Karakteristik Responden	88
Lampiran 1 4 Tabulasi Data Penelitian Beban Kerja.....	92
Lampiran 1 5 Tabulasi data Penelitian Stres Kerja.....	95
Lampiran 1 6 Tabulasi Data Penelitian Conflict Work Family	98
Lampiran 1 7 Hasil Distribusi Karakteristik Responden	101
Lampiran 1 8 Hasil Uji Validitas Beban Kerja	104
Lampiran 1 9 Hasil Uji Validitas Stres Kerja	104
Lampiran 1 10 Hasil Uji Validitas Conflict Work Family.....	105
Lampiran 1 11 Hasil Uji Reliabel	106
Lampiran 1 12 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	106
Lampiran 1 13 Hasil Uji Ketepatan Model Persamaan I	110
Lampiran 1 14 Hasil Uji Ketepatan Model Persamaan II.....	111
Lampiran 1 15 Hasil Uji Sobel	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi memberikan tekanan yang signifikan terhadap sumber daya manusia seperti tuntutan dalam hal-hal baru dengan adanya teknologi yang semakin canggih, jangka waktu kerja yang singkat, peraturan kerja yang semakin terikat dan lain-lain. Keadaan yang sedemikian mampu memberi dampak negatif dengan memicu tekanan yang semakin berat. Jika hal ini terus terjadi maka kualitas karyawan dalam sebuah perusahaan semakin menurun. Dengan demikian, perusahaan harus berupaya memperbaiki sumber daya manusia di perusahaan dengan cara meminimalisir tingkat stres kerja karyawannya dengan mempertimbangkan beban kerja yang diberikan agar terhindar dari konflik sehingga dapat menunjang keberhasilan tujuan dari perusahaan (I Putu Suartana, 2020).

Sumber daya manusia salah satu aspek paling berkomitmen terhadap kemajuan dan berkembangnya sebuah perusahaan. Semakin banyak orang berkualitas yang ada dalam sebuah perusahaan, semakin cepat perusahaan mencapai tujuannya. Selain sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai jika jumlah pekerjaan yang dilakukan sepadan dengan tindakan dan kemampuan mereka. Karyawan merasa tertekan dan stres jika diberikan banyak pekerjaan. Tidak hanya stres tetapi juga akan menimbulkan konflik dalam suatu pekerjaan (Kusuma, 2020).

Stres kerja dapat diartikan suatu keadaan kegentingan yang langsung berpengaruh dengan emosi, pikiran, serta kondisi fisik maupun psikis seseorang.

Stres yang tidak ditangani dengan baik cenderung berakibat kecanggungan seseorang untuk berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan (Sulastri, 2020).

Gambar 1.1 Kota dengan Tingkat Stres Tertinggi di Dunia 2019

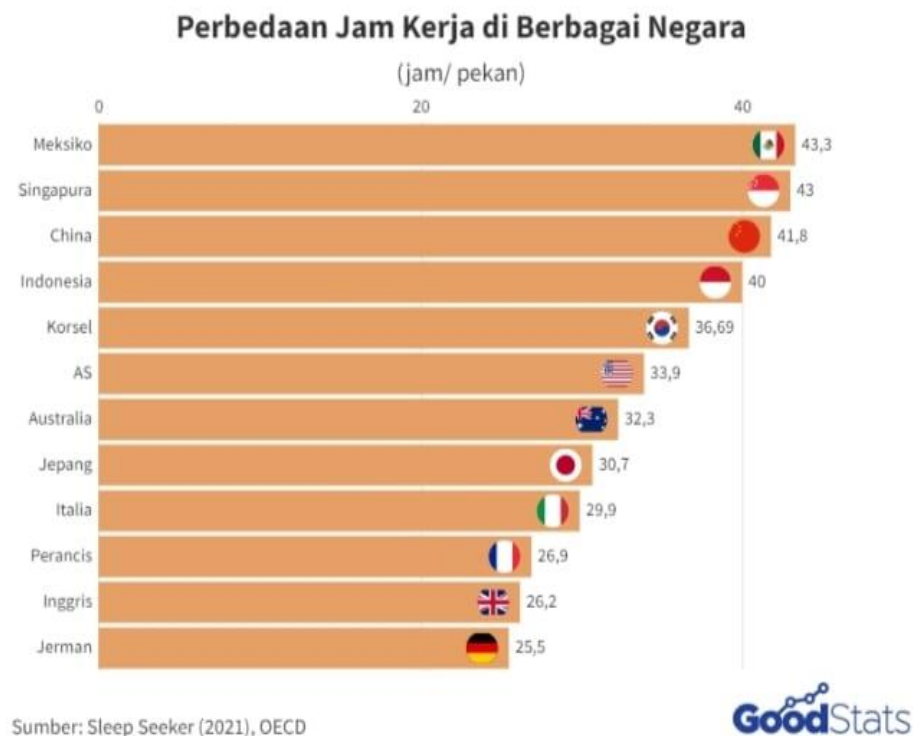


Sumber: Tempo.co bicara fakta

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Savvy Sleeper pada 2019 dari <https://data.tempo.co/data/594/jakarta-kota-dengan-tingkat-stres-ke-enam-dunia> ada beberapa kota dari berbagai negara memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Dapat dilihat pada gambar 1.1 Jakarta menempati posisi keenam dengan gejala stres kerja tertinggi dari berbagai negara. Menurut Savvy Sleeper Faktor-faktor yang dapat menjadi acuan tingkatan stres yaitu informasi tentang stres yang dialami karyawan, informasi tentang karyawan yang mengalami gangguan produktivitas, informasi tentang motivasi kerja, work time , time for holiday , istirahat yang maksimal serta jarak yang dilalui untuk bekerja . Namun pada kenyataannya masih

banyak kota yang tidak memperhatikan waktu untuk istirahat yaitu selama 7 jam dalam 24 jam. Akibatnya banyak kota terdampak stres yang sangat tinggi. Selain itu faktor stres juga diakibatkan menurunnya daya tahan tubuh karyawan pada saat bekerja.

Gambar 1. 2 Perbedaan Jam Kerja di Berbagai Negara



Sumber: Sleep Seeker (2021)

Setiap negara tentunya memiliki aturan dan kebijakan yang berbeda-beda mengenai jam kerja. Beberapa negara menerapkan jam kerja panjang dan tak sedikit pula yang menerapkan jam kerja pendek. Menurut data dari [Organisation for Economic Cooperation and Development \(OECD\)](#) dan [Sleep Seeker](#), negara-negara di Eropa telah menerapkan jam kerja pendek. Rata-rata jam kerja di Eropa 25-30 jam per pekan. Sementara, Negeri Matahari Terbit atau Jepang menjadi salah

satu negara dengan jam kerja tersingkat. Jepang menerapkan 30,7 jam/pekan atau 6,1 jam/ hari. Dilansir dari CNN, kini Jepang mengusulkan untuk mengurangi jam kerja menjadi empat hari dalam sepekan. Hal itu dilakukan untuk meningkatkan keseimbangan antara kehidupan dan bekerja. Indonesia juga menjadi salah satu negara dengan menerapkan jam kerja panjang. Indonesia menerapkan 40 jam kerja/pekan atau 8 jam/hari. Mayoritas perusahaan di Indonesia menerapkan jam kerja mulai pukul 09.00 hingga 17.00.

Sebuah perusahaan tentunya berharap karyawan bisa memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan. Untuk membuat perusahaan menjadi lebih cepat maju yaitu dengan cara memaksa karyawan untuk bekerja secara lebih, baik itu lebih cepat, lebih giat, lebih efisien, dan lebih maksimal. Tuntutan yang sedemikian pasti akan membuat karyawan merasa beban yang dihadapi di dalam pekerjaan sangat berat. Beban kerja terjadi apabila karyawan merasa memiliki tekanan pekerjaan yang banyak dan berat melebihi batas waktu untuk pengerjaannya. Karyawan biasanya menganggap itu sebuah beban jika pekerjaan dirasa terlalu sulit atau sangat menumpuk.(Purbaningrat, 2015).

Karyawan yang memiliki persepsi beban kerja yang berlebih di lingkungan kerja cenderung memiliki konflik baik itu konflik yang terjadi di dalam perusahaan atau di luar lingkungan pekerjaan. Konflik di dalam lingkungan pekerjaan biasanya terjadi dengan sesama rekan kerja kemudian konflik dari luar lingkungan pekerjaannya seperti konflik keluarga atau konflik dunia luar karyawan itu sendiri.

Conflict Work Family dapat diartikan sebagai konflik yang terjadi pada saat kewajiban peran dalam keluarga mengusik komitmen yang ada dalam lingkungan pekerjaan. Hal itu tentu menimbulkan dampak kecemasan individu dalam melakukan pekerjaan yang terkadang atasan pun tidak memberikan dukungan akibat konflik interpersonal dilingkungan kerja.

Selain itu dampak lain yang ditimbulkan yaitu adanya transisi karir dan bertambahnya jumlah jam kerja yang semakin tidak teratur. (Risti Rachmaningrum, 2018).

Fokus dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan jasa khususnya PT Pos Indonesia KCU Solo yang bekerja di bidang pelayanan sosial. Menurut hasil wawancara dengan pegawai PT Pos Indonesia KCU Solo, masih terdapat pegawai yang tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan, seperti menyalahgunakan jam kerja pada jam kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, beberapa pekerja mengeluhkan sistem distribusi yang tidak adil. Sering terjadi karyawan diberikan tugas yang bukan menjadi tanggung jawabnya, seperti mengambil alih pekerjaan atau bekerja pada rekan kerja yang sedang pergi karena sakit atau liburan. Peraturan perusahaan yang tidak dapat diubah yaitu harus menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sedangkan pekerjaan yang diberikan terlalu banyak, yang juga akan mempengaruhi psikologi mereka.

Selain itu, menurut pantauan peneliti PT Pos Indonesia KCU Solo, peneliti menemukan beberapa kekurangan di perusahaan, seperti minimnya pencahayaan di banyak sudut tempat kerja yang berdampak pada jarak pandang langsung dan suhu udara yang mengganggu. Tempat kerja yang sangat panas dan pengap karena

bekerja di dalam ruangan, tidak ada AC dan tidak ada sirkulasi udara, sehingga udara yang masuk ke dalam ruangan sangat sedikit. Hal ini mempengaruhi dan mengurangi konsentrasi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja, yang tentunya menimbulkan stres di tempat kerja.

Selain masalah diatas, ada perbedaan hasil penelitian (research gaps) yang menunjukkan konsistensi hasil penelitian sebelumnya, temuan penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu sumber stres di tempat kerja. Setiap karyawan harus mendapatkan beban kerja yang sesuai dengan keterampilan dan bakatnya dalam bekerja. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan karyawan memiliki kualitas setinggi mungkin. Akibatnya “stres kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh beban kerja” (Kurniawati, Werdan, & Pinem, 2018). Menurut penelitian (Damayanti, 2021) temuan studi mendukung anggapan bahwa “ada hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja”.

Namun temuan penelitian (Fitri, 2013) mengungkapkan bahwa “tidak ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja”. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja bank BMT meliputi usia, masa kerja, interaksi interpersonal, dan peran individu dalam organisasi. vs stres di tempat kerja. Begitupula pada jurnal (Habibi & Jefri, 2018) mengatakan bahwa “beban kerja juga tidak berpengaruh terhadap stres kerja” pada subjek penelitiannya.

Terdapat perbedaan pengaruh *conflict work family* terhadap stres kerja menurut (Wallace, 2005); (Alsam, 2013); (Gayyur & Jamal, 2013); bahwa “*conflict work*

family mempunyai hasil positif terhadap stres kerja”. Sedangkan (Anafarta, 2011); menyebutkan bahwa “*conflict work family* tidak memiliki pengaruh apapun terhadap stres kerja”, sehingga peneliti ingin melakukan penelitian lanjutan tentang *conflict work family* terhadap stres kerja.

Tabel 1. 1 Ringkasan Research Gap

No.	Permasalahan (Hubungan antar variabel)	Research Gap	Penulis
1.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres kerja	a/ “Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja”. b/”Beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja”.	a/ (Kurniawati, Werdan, & Pinem, 2018); (Damayanti, 2021) b/ (Fitri, 2013); (Habibi & Jefri, 2018)
2.	Pengaruh <i>Conflict work family</i> terhadap Stres kerja	a/ “ <i>Conflict work family</i> memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja “ b/ “ <i>Conflict work family</i> tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja”.	a/ (Wallace, 2005); (Alsam, 2013); (Gayyur & Jamal, 2013) b/ (Anafarta, 2011)

Adanya research gap penelitian yang menggabungkan tiga variabel meliputi dampak beban kerja terhadap stres kerja dan *conflict work family* sebagai mediasi tentunya membuat peneliti langsung turun ke perusahaan dan melihat langsung permasalahan yang ada di perusahaan tersebut. Kemudian peneliti mengkaji lebih dalam bahwa permasalahan di sebuah perusahaan mengenai beban kerja dan stres kerja merupakan permasalahan yang cukup serius untuk dikaji. Perusahaan yang menuntut karyawan untuk melakukan tuntutan kerja yang banyak membuat karyawan mempunyai persepsi beban kerja yang sulit. Memiliki karyawan dengan

tingkat stres kerja yang cukup tinggi tentunya membuat sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi kurang berkualitas dan tidak mampu mengoperasikan perusahaan ke tingkat yang lebih maju. Ketika karyawan memiliki persepsi beban kerja yang tinggi justru mengakibatkan terjadinya konflik baik dalam lingkungan pekerjaan dengan sesama rekan kerja maupun lingkungan di luar pekerjaan seperti konflik keluarga.

Hal ini sangat penting untuk diteliti karena melibatkan kerugian yang dialami oleh dua belah pihak secara individu maupun organisasi. Berdasarkan latar belakang yang sudah tercantum maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul " Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja yang dimediasi *Conflict Work Family*". Hal ini memberikan pengetahuan bahwa begitu pentingnya penelitian ini dilakukan agar antara karyawan dan perusahaan tidak merasa saling dirugikan sebab beban kerja yang berlebihan, stres kerja yang dialami karyawan serta karyawan yang memiliki konflik akan merugikan perusahaan dikarenakan sumber daya manusia dari perusahaan yang kurang berkualitas.

1.2 Identifikasi Masalah

Berikut adalah beberapa identifikasi masalah yang dapat dibuat berdasarkan konteks masalah:

1. Perkembangan teknologi yang ada menjadi tantangan bagi perusahaan untuk tetap mengikuti perubahan yang terjadi.
2. Kota dengan tingkat stres tertinggi dan Jakarta menempati posisi yang kesembilan.

3. Perbedaan jam kerja diberbagai Negara dan Indonesia menempati posisi yang keempat.
4. Adanya research gap penelitian yang menggabungkan tiga variabel yang meliputi dampak beban kerja pada stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga sebagai variabel intervening dalam satu kerangka pikir teoritis sebuah penelitian.

1.3 Batasan Penelitian

Berdasar identifikasi masalah tersebut Untuk membuat masalah yang diselidiki dalam penelitian ini lebih jelas dan lebih terfokus, penting untuk mendefinisikan masalah, termasuk:

1. Studi kasus sampel data yang digunakan dalam penyelidikan ini diambil dari PT POS Indonesia KCU Solo.
2. Pengambilan sampel Staf PT POS Indonesia digunakan dalam investigasi ini. KCU Solo.
3. Variabel penelitian ini berupa hubungan antara beban kerja dengan stres kerja menggunakan *conflict work family* sebagai mediator.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah penelitian diatas, maka masalah dapat dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja dapat berpengaruh terhadap stres kerja?
2. Apakah beban kerja dapat berpengaruh terhadap *conflict work family*?
3. Apakah *conflict work family* dapat berpengaruh terhadap stres kerja?

4. Apakah *conflict work family* dapat memediasi hubungan beban kerja dan stres kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, serta *conflict work family* berperan memediasi. Serta menjawab rumusan masalah dan pertanyaan penelitian di atas yaitu:

1. Untuk menganalisis peran beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.
2. Untuk menganalisis peran beban kerja berpengaruh terhadap *conflict work family*.
3. Untuk menganalisis peran *conflict work family* berpengaruh terhadap stres kerja.
4. Untuk menganalisis peran *conflict work family* memediasi beban kerja dan stres kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dilakukannya penelitian ini dengan variabel – variabel yang sudah ditentukan yaitu beban kerja yang mempengaruhi tingkat stres karyawan di tempat kerja perusahaan dengan mediasi *conflict work family* diharapkan akan memperkaya pengetahuan dan memberikan wawasan peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

2. Bagi Akademisi

Dari penelitian yang dilakukan peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan untuk saran memperbanyak bahan rujukan dalam memajukan ilmu sumber daya manusia dan berfungsi sebagai sumber informasi untuk studi yang akan datang.

3. Bagi Praktisi

Peneliti berharap dengan mengatasi ketegangan antara pekerjaan dan keluarga, penelitian ini dapat memberikan penjelasan yang lebih menyeluruh tentang teori yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja. Studi ini dapat digunakan untuk memberikan informasi kepada bisnis yang bermanfaat terkait beban kerja dan stres kerja serta mediasi conflict work family terhadap para sumber daya manusianya.

1.7 Sistematika Penulisan Skripsi

Penyusunan bab dan sub bab yang dipandu dengan judul skripsi “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan *Conflict Work Family* Sebagai Variabel Mediator” dimaksudkan agar penulis tetap berada pada topik yang menjadi pusat skripsi. Lima bab pembahasan yang membentuk tesis ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mencakup konteks masalah, cara pendefinisian, cara merumuskan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi..

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bagian penelitian teoritis dijelaskan dalam bab ini. terdiri dari definisi beban kerja, definisi stres kerja, definisi *conflict work family*, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan gambaran dan penjelasan tentang jenis penelitian, populasi, sampel, data, sumber data, dan teknik pengumpulan data, serta informasi kapan dan di mana penelitian ini dilakukan, variabel penelitian, variabel definisi operasional, dan data teknik analisis.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Deskripsi penelitian, pengujian data, hasil analisis data, dan interpretasi hasil analisis data dibahas pada bagian bab ini.

BAB V: PENUTUP

Kesimpulan bab ini didasarkan pada temuan penelitian, beserta keterbatasan dan rekomendasinya.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja suatu keadaan kegentingan yang langsung berpengaruh dengan emosi, pikiran, serta kondisi fisik maupun psikis pada manusia. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat membuat seseorang sulit berkomunikasi dengan nyaman dengan orang-orang di sekitarnya, baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan (Sulastri, 2020).

Stres kerja yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan peran antara kepribadian karyawan dengan pekerjaannya dapat terjadi pada semua jenis dan situasi pekerjaan. Biasanya stres kerja yang dialami karyawan itu sulit untuk mengendalikan pikiran, emosi, dan keadaan fisik seseorang tentu menimbulkan kecemasan, tekanan emosional ditempat kerja, gangguan, ketegangan yang berlebihan dalam lingkungan pekerjaannya (Kurniawati, Werdan, & Pinem, 2018).

Menurut beberapa definisi stres kerja, dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan tekanan yang dihasilkan dari interaksi orang dengan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi kesehatan fisik, psikologis, serta sifat pekerjaan yang melebihi batas kemampuan mereka.

Terdapat dua jenis stres, yaitu eustres dan distres. Eustres hasilnya adalah respon stres yang positif dan sehat, stres bersifat konstruktif, bermanfaat, dan jika seseorang dapat mengatasi dengan baik maka itu merupakan sebuah tantangan.

Distres adalah hasil dari respon yang tidak diinginkan, tidak menyenangkan, dan merusak. Ketika dalam situasi sulit mereka menganggap terlalu berlebihan sehingga tidak dapat diatasi dengan baik (Salye, 2018).

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

a. Penyebab fisik

Penyebab fisik akibat kelelahan juga dapat mengakibatkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kelelahan juga dipengaruhi oleh perubahan waktu, kondisi itu tentunya membuat karyawan menjadi tidak stabil sehingga diperlukan waktu untuk istirahat sebelum memulai pekerjaan. Kemampuan bekerja menurun menimbulkan prestasi menjadi rendah dan tanpa disadari mengakibatkan stres, pergeseran prestasi sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal (Purba, 2019).

b. Pekerjaan yang berat

Pekerjaan yang berat dapat membebani tubuh seseorang dan menyebabkan stres. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat keterampilan yang terlalu tinggi yang dibutuhkan dan banyaknya pekerjaan yang tersedia tanpa diimbangi dengan kemampuan yang ada pada seseorang tersebut (Purba, 2019).

c. Sifat pekerjaan

Seseorang akan merasa sangat stres karena sifat pekerjaan (skenario baru dan asing) bereaksi terhadap kondisi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, dan ini dapat menyebabkan stres. Seseorang dapat mengalami stres jika tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Seseorang yang kurang mampu memahami pekerjaannya sendiri niscaya membuat instruksi atas pekerjaan yang akan diselesaikan orang lain. Standar kerja yang tidak pasti dapat

menyebabkan pekerja tidak puas karena mereka tidak dapat mengukur tingkat kompetensi mereka yang lebih tinggi (Purba, 2019).

d. Kebebasan,

Bagi karyawan suatu kebebasan bukan berarti hal yang menyenangkan bagi mereka, akan tetapi sebagian karyawan merasa bahwa dengan adanya suatu kebebasan membuat mereka menjadi bingung dengan pekerjaannya. Hal itu tentunya menimbulkan rasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan. Oleh sebab itu kebebasan dapat dikategorikan sebagai salah satu penyebab utama stres manusia (Purba, 2019).

e. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami diluar lingkungan pekerjaan, seperti di rumah dengan adanya ketidakcocokan suami istri, masalah keuangan, perceraian dapat dapat mempengaruhi prestasi kerja. Seseorang yang memiliki situasi sulit dalam dirinya tentunya mengakibatkan tingkat konstreasi kerja menjadi menurun sehingga mengakibatkan stres (Purba, 2019).

2.1.1.3 Indikator stres kerja

a. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas adalah aspek pekerjaan seseorang. Persyaratan ini mencakup pengaturan fisik tugas, keadaan kerja, dan desain pekerjaan tertentu. Bekerja, misalnya, di ruang yang terlalu kecil atau padat dengan suara keras dapat membuat orang lebih stres dan cemas dan ini dapat menyebabkan stres (Sulastri, 2020).

b. Tuntutan peran

Bekerja mungkin merupakan pengalaman yang berharga, dan bagi sebagian orang itu bahkan dianggap dapat menentukan siapa mereka. Namun, masalah yang berkembang di tempat kerja terkadang menghalangi orang untuk menyelesaikan tugasnya. Misalnya, ketika rekan kerja berselisih satu sama lain, hal ini secara alami menimbulkan ketegangan psikologis bagi orang yang terlibat, yang secara alami menjadi beban dan dapat berkembang menjadi depresi (Sulastri, 2020).

c. Tuntutan antar pribadi

Interaksi pribadi yang tidak sesuai atau harapan pribadi yang dapat mengakibatkan konflik adalah salah satu situasi kerja yang dapat menyebabkan stres dalam pekerjaan. Ini termasuk, misalnya, konflik antarpribadi yang berlebihan, kurangnya hubungan antarpribadi, dll (Sulastri, 2020).

d. Struktur organisasi

Sistem tugas, proses, tautan pelaporan, dan saluran komunikasi adalah bagian dari struktur organisasi dan terhubung baik dalam kerja individu maupun kelompok. Beban kerja yang berat mungkin membuat seseorang merasa stres begitupun alur pekerjaan yang tidak pasti tentunya dapat mengakibatkan stres (Sulastri, 2020).

e. Kepemimpinan organisasi

Salah satu komponen kunci dalam keberhasilan suatu organisasi adalah kepemimpinan, oleh karena itu seorang pemimpin harus menegakkan perilaku kepemimpinan di sana, seperti mengembangkan hubungan yang erat dengan tim.

Jika seorang pemimpin yang terlalu keras dan memberikan tekanan yang berlebihan tentunya akan membuat karyawan menjadi stres (Sulastri, 2020).

2.2.2 Beban Kerja

2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja seseorang adalah seluruh jumlah pekerjaan yang harus mereka selesaikan dalam jumlah waktu yang ditentukan (Sunarso, 2010). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja yaitu adalah kuantitas pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit organisasi, selain itu beban kerja merupakan perpaduan dari tingkatan kerja dan jangka waktu. Jika tingkat beban kerja yang sedikit diberikan kepada seseorang yang memiliki kemampuan cukup tinggi maka orang tersebut cenderung merasa bosan dengan pekerjaannya. Namun sebaliknya, jika tingkat beban kerja yang tinggi diberikan kepada seseorang yang memiliki tingkat kemampuan yang rendah maka orang tersebut akan merasa tertekan yang menambah kelelahan. Ada tiga jenis beban kerja yang dapat diberikan kepada seseorang: beban kerja yang sesuai dengan standar kemampuan, beban kerja tinggi yang melebihi kemampuan standar, dan beban kerja rendah yang sesuai dengan kemampuan.

Bergantung pada pendapat pribadi, beban kerja bisa positif dan merugikan. Persepsi adalah jenis mekanisme individu yang memberi makna pada lingkungan seseorang dengan menjiwai dan menafsirkan kesan-kesan indrawi. Beban kerja yaitu serangkaian tuntutan atau tugas yang membutuhkan tenaga mental dan fisik. Visualisasi beban kerja adalah sesuatu yang sangat terikat dengan pekerjaan untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan (Sulastri, 2020)

Menurut Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009, beban kerja yang merupakan perpaduan antara jumlah pekerjaan dan waktu merupakan satuan tenaga kerja yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau usaha. Setiap karyawan memiliki potensi untuk bekerja secara produktif tanpa membahayakan diri sendiri atau orang lain di sekitarnya. Untuk itu, penting untuk mendukung keselarasan antara kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, beban kerja guna mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

Beberapa penjasalam untuk definisi beban kerja telah menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak pekerjaan yang dilakukan di perusahaan oleh karyawan dalam penyediaan waktu singkat dengan pekerjaan yang banyak sehingga waktu yang diperlukan atau berikan tidak cukup menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

a. Time pressure (tekanan waktu)

Keterbatasan waktu pada umumnya akan mendorong motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang besar, namun batas waktu yang singkat juga dapat mengakibatkan beban yang sangat berat. Tentu saja, ini menyebabkan banyak kesalahan dalam penyelesaian tugas yang diberikan dan menyebabkan kondisi kesehatan seseorang menjadi menurun (Sulastri, 2020).

b. Jadwal kerja atau jam kerja

standar jam kerja yaitu 8 jam sehari dalam jangka waktu satu minggu. Ada tiga tipe jadwal kerja meliputi: shift malam, shift panjang, jadwal kerja yang

fleksibel. Ketiga tipe jadwal kerja tersebut yang paling mempengaruhi kesehatan tubuh seseorang adalah tipe shift malam dan shift panjang (Sulastri, 2020).

c. Ambiguitas peran dan konflik peran

Ketika individu tidak mampu mendefinisikan dengan jelas peran yang diinginkan dan ketika individu merasa tidak cocok dengan peran yang dijalani tentunya akan menimbulkan beban bagi dirinya. Ini termasuk dalam kategori sesuatu yang menantang dan mengancam. (Sulastri, 2020).

d. Kebisingan,

Kesehatan dan aktivitas pekerja dapat dipengaruhi oleh kebisingan dan lingkungan kerja yang bising. Kemampuan beberapa orang untuk melakukan tugas secara efektif di lingkungan yang bising dapat terpengaruh. Ini dapat mengganggu konsentrasi dan secara otomatis membuat tugas menjadi terhambat dan menjadi beban berat (Sulastri, 2020).

e. Banyaknya informasi

Jumlah informasi yang diterima dan diasimilasi oleh karyawan pada saat yang sama, menyebabkan beban kerja yang berat. Melimpahnya teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang semakin kompleks menuntut pekerja untuk melakukan penyesuaian khusus. Semakin kompleks informasi yang diterima, maka hasil yang berbeda, yang masing-masing dapat mempengaruhi proses belajar karyawan dan efek selanjutnya. Ini dapat merusak alur kerja jika tidak ditangani dengan benar (Sulastri, 2020).

f. Suhu ekstrim atau kelebihan panas

Kondisi kerja yang tidak aman termasuk suhu tinggi di tempat kerja, dan kebisingan semua berpengaruh pada kemampuan seseorang untuk berkonsentrasi dan menjaga kesehatan yang baik. Jika masalah berlanjut untuk waktu yang lama tanpa perbaikan tindak lanjutnya maka akan menambah pikiran dan menjadi beban (Sulastri, 2020).

g. Tanggung Jawab

Terutama ketika diberikan kepada orang yang tidak mampu, dapat menjadi beban bagi mereka. Temuan penelitian menunjukkan bahwa mengambil tanggung jawab pribadi meningkatkan stres di tempat kerja. Sebaliknya, indeks stres terkait pekerjaan menurun seiring dengan berkurangnya kewajiban terhadap seseorang beban (Sulastri, 2020).

2.2.2.3 Indikator Beban Kerja

a. Target yang harus dicapai

Persepsi seseorang tentang tujuan mulia yang ditetapkan untuknya untuk mempercepat pekerjaannya. melihat hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sangat singkat (Putra, 2012).

b. Kondisi pekerjaan

Kondisi mengenai penilaian yang dimiliki personal tentang Situasi kerja, seperti harus membuat penilaian dengan cepat saat mengerjakan produk, serta menangani keadaan yang tidak terduga, termasuk bekerja lebih lama dari yang diperlukan (Putra, 2012).

c. Penggunaan waktu

Waktu kerja seperti kegiatan yang waktu standar, waktu dasar, dan waktu standar semuanya terkait erat dengan produksi (Putra, 2012).

d. Standar pekerjaan

Kesan yang tumbuh pada personal tentang pekerjaannya, misalnya pekerjaan yang diberikan cukup tinggi dengan penyelesaian waktu yang sangat singkat (Putra, 2012).

2.3.3 Conflict Work Family

2.3.3.1 Pengertian *Conflict Work family*

Conflict Work Family terjadi ketika kewajiban keluarga bertabrakan dengan kewajiban pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan tekanan di tempat kerja, konflik interpersonal di tempat kerja, perubahan karir seseorang, kurangnya dukungan organisasi atau atasan, jam kerja yang berlebihan, beban kerja yang tidak teratur, dan peningkatan stres. (Risti Rachmaningrum, 2018).

Ketidakseimbangan peran sehubungan dengan kewajiban di tempat kerja dan di rumah merupakan sumber konflik multi peran, juga dikenal sebagai konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga muncul ketika seseorang gagal menemukan keseimbangan antara peran keluarga yang menekan peran kerja dan peran kerja yang menekan peran keluarga. Itu menekan peran keluarga (Kurniawati, Werdan, & Pinem, 2018).

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang pengertian conflict work family dapat disimpulkan bahwa work family conflict merupakan konflik keluarga yang

ditimbulkan akibat adanya permasalahan pekerjaan yang terjadi di perusahaan tempat karyawan bekerja.

2.3.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi conflict work family

Menurut (Hasanah, 2017) faktor yang mempengaruhi conflict work family dibedakan menjadi dua yaitu: langsung (proximal) dan tidak langsung (distal).

a. Langsung (proximal) dibagi menjadi tiga yaitu:

1) Komitmen waktu peran

Jumlah waktu yang akan dicurahkan seseorang untuk peran di tempat kerja atau konteks keluarga. Faktor ini didasarkan pada gagasan bahwa waktu adalah sumber daya yang terbatas, sehingga semakin lama satu tugas dilakukan, semakin sedikit waktu yang tersisa untuk memenuhi tuntutan dan kewajiban tugas lainnya (Hasanah, 2017).

2) Ketidakpuasan atau distres terhadap peran

Dapat digunakan untuk menjelaskan ketidakpuasan atau kebosanan dengan peran tersebut oleh fakta bahwa kepribadian atau sifat yang berbeda dalam peran tersebut dapat menciptakan ketidakpuasan pada individu dan konsekuensinya, yaitu dengan mengganggu peran seseorang, kemampuan atau kemauan untuk melakukan tugas dan kewajiban peran lainnya (Hasanah, 2017).

3) Peran yang berlebihan

Peran yang berlebihan berarti bahwa seseorang memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan dengan cepat. Akibatnya, meski berusaha memenuhi tuntutan tanggung jawab lain, perhatian orang tersebut dialihkan ke tugas yang belum selesai. (Hasanah, 2017).

b. Tidak langsung dibagi menjadi dua yaitu:

1) Prediktor dari dalam peran

Berbentuk dukungan aktif dari pasangan dan keluarga serta dukungan aktif dari atasan dan rekan kerja. Pengetahuan tentang bantuan atau bimbingan langsung untuk membantu orang dalam menjalankan kewajibannya atau kebutuhan mereka (Hasanah, 2017).

2) Dua arah konflik pekerjaan-keluarga

Konflik yang terhubung dan tidak langsung dengan konflik lainnya tersebut melalui peran yang terlalu membebani dan pembatasan peran. Konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi tekanan keluarga dan beban keluarga, sedangkan tekanan kerja mempengaruhi work-family conflict melalui work-family conflict dan kerja berlebihan (Hasanah, 2017).

2.3.3.3 Indikator conflict work family

a. *Time based Conflict*

Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan satu permintaan (di rumah atau di tempat kerja) dapat mempercepat penyelesaian permintaan lainnya (pekerjaan atau keluarga). Konflik berbasis waktu bersifat dua arah, yang berarti bahwa secara fisik tidak mungkin memenuhi persyaratan satu fungsi sambil secara bersamaan berfokus pada fungsi lain karena keterbatasan waktu yang terkait dengan memainkan posisi itu. Jika orang tersebut menghadapi tantangan fisik untuk mengisi membutuhkan peran lain (Novitasari, 2020).

b. *Strain based conflict*

Terjadi ketika tekanan dari satu fungsi memengaruhi seberapa baik peran lain dilakukan. dan seseorang tidak mampu untuk mengendalikan kedua peran dalam satu waktu sekaligus (Novitasari, 2020).

c. Behaviour-based conflict

Konflik ini terjadi antara dua keinginan (pekerjaan/keluarga) dan pola perilaku mereka. Konflik peran mungkin terjadi jika seseorang tidak mampu mengubah perilakunya agar sesuai dengan harapan berbagai peran (Novitasari, 2020).

2.3 Penelitian terdahulu

Penelitian mengenai beban kerja terhadap stres kerja sudah menjadi topik umum untuk diteliti menjadi sebuah karya ilmiah. Namun ditengah banyaknya penelitian yang meneliti mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja hanya ada sedikit atau jarang yang meneliti variabel *conflict work family* sebagai mediasi. Oleh sebab itu untuk memperkuat suatu karya ilmiah yang meneliti tentang topik tersebut maka peneliti mengumpulkan beberapa studi literatur penelitian terdahulu.

Tabel.2 1 Penelitian Yang Relevan

No	Nama peneliti/Tahun/ Variabel	Hasil Penelitian	Implikasi Penelitian
1.	(Lestari makmuriana, 2021)	“Kinerja karyawan di PT BPR Partakecana Tohpati di Denpasar terkena dampak negatif konflik keluarga di	“Kinerja karyawan di PT. BPR Partakecana Tohpati di Denpasar terkena dampak negatif konflik keluarga di tempat kerja”.

	<p>Variabel:</p> <p>Work family conflict (X1) Stres kerja (X2)</p> <p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>tempat kerja”. Di PT. BPR Partakecana Tohpati di Denpasar, “stres kerja mempengaruhi kinerja pekerja secara positif dan signifikan”. Karyawan PT BPR Partakecana Tohpati di Denpasar berkinerja lebih baik ketika mereka tidak stres dan tidak memiliki konflik di tempat kerja.</p>	<p>Kemudian “stres kerja mempengaruhi kinerja pekerja secara positif dan signifikan”. Karyawan PT BPR Partakecana Tohpati di Denpasar berkinerja lebih baik ketika mereka tidak stres dan tidak ada konflik di tempat kerja. Dalam peningkatan kinerja karyawan, setiap karyawan perlu meningkatkan dirinya, yaitu bekerja sesuai dengan standar prosedur normatif yang berlaku di perusahaan, meningkatkan kepribadian karyawan di tempat kerja, sehingga tidak menurunkan prestasi kerjanya.</p>
2.	<p>(Muhammad Syahirul Akbar Jamaluddin, 2019)</p> <p>Variabel:</p> <p><i>Work-Family Conflict</i> (X)</p> <p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)</p> <p>Stres Kerja (Z)</p>	<p>Konflik pekerjaan-keluarga memiliki efek negatif pada perilaku anggota organisasi. “Konflik antara pekerjaan dan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja”. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku anggota organisasi. Stres kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap penurunan perilaku anggota organisasi perawat non PNS di RSUD Kota Mataram. Konflik pekerjaan-keluarga secara negatif dan tidak signifikan mempengaruhi perilaku</p>	<p>Temuan penelitian ini dapat digunakan oleh pihak RSUD Kota Mataram sebagai pedoman dalam menyikapi perawat yang belum menikah atau memiliki anak, sehingga jumlah konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi antar perawat dapat dikurangi. Diharapkan pihak manajemen RSUD Mataram lebih memperhatikan tingkat stres kerja perawat dengan membandingkan waktu kerja, beban kerja dan umpan balik dari perawat sehingga tidak terlalu memberatkan pada satu sisi saja. Fasilitas perawatan, seperti menyediakan panti</p>

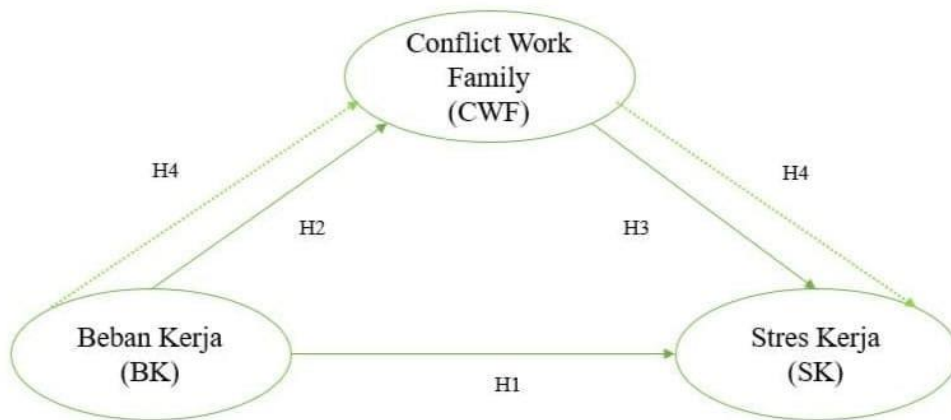
		anggota organisasi perawat tanpa paparan tekanan kerja.	asuhan agar perawat tenang dalam memeriksa bayinya. Pihak RSUD Kota Mataram diharapkan lebih memperhatikan kesejahteraan para perawat.
3.	(Hermawan, 2022) Variabel: Pengaruh beban kerja (X1), konflik pekerjaan-keluarga (X2) dan stres kerja (X3) kinerja (Y)	Pengaruh beban kerja (X1), konflik pekerjaan-keluarga (X2) dan stres kerja (X3) ketiganya memberikan pengaruh terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta.	Jika semuanya mempengaruhi kinerja karyawan, maka tanggung jawab manajer tidak hanya mengejar kepentingan materi, tanpa mempertimbangkan situasi karyawan, tetapi juga memperhatikan bakat karyawan dan memberi perintah untuk menciptakan pekerjaan yang harmonis. lingkungan dan berkomunikasi dengan baik. dan kenyamanan pengoperasian.
4.	(Rachmaningrum & Makmuriana, 2018) Variabel: konflik peran ganda (X) Stres kerja(Y)	Konflik multi peran (family work conflict) berpengaruh terhadap stres kerja perawat dokter. Soedarso Pontianak.	Pihak rumah sakit memberikan informasi tentang penatalaksanaan yang dapat dilakukan untuk mengatasi konflik peran ganda akibat dampak konflik peran ganda terhadap stres kerja dan tidak meningkatkan stres kerja dengan mempertimbangkan beban kerja perawat. Tanggung jawab yang harus dipenuhi perawat dalam peran ganda dengan mengurangi konflik peran ganda dan tekanan kerja sehingga perawat dapat

			meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.
5.	(Hariningsih, Sariant, & Thamrin, 2019) Variabel: Role Conflict (X) Work Family Conflict (M) Kepuasan Kerja (Y)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik peran terhadap konflik keluarga di tempat kerja pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Tingkat III. Rexodivirio Padang. Konflik peran tidak dapat secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi harus melalui konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga secara signifikan dan sepenuhnya memediasi hubungan antara konflik peran dan kepuasan kerja.	Memberikan konseling tentang pemahaman bagaimana mengatur emosional dalam mengatasi tekanan tekanan yang berbeda dari berbagai pihak. Memberikan konseling untuk memberikan pemahaman tentang role conflict untuk diri sendiri. Dapat membuat pekerjaan yang sesuai dengan waktu dan pembagian tugas, dan selalu mendengarkan saran dan masukan dari para perawat
6.	(Ningtiyas, Chamida, & Riawan, 2022) Variabel: Beban kerja berlebih (X1), stres kerja (X2), kepuasan penilaian kinerja (X3) work family conflict (Y)	Beban kerja berlebih secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap konflik pekerjaan keluarga karyawan kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo. Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap konflik pekerjaan keluarga tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo. Kepuasan penilaian kinerja secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap work family conflict tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo. Konflik pekerjaan keluarga terkena dampak positif dari beban kerja yang berlebih,	Memberikan penilaian kepada kinerja yang baik dibandingkan dengan kinerja yang buruk, sehingga tenaga kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo merasa puas terkait dengan penilaian kinerja tersebut.

		stres kerja, serta kepuasan penilaian.	
7.	(Wahyuningsih, Randa, & Pasoloran, 2018) Variabel: Work family conflict(X) job performance(Y) job related tension (Z)	Konflik pekerjaan-keluarga tidak secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan, atau dengan kata lain, variabel stres terkait pekerjaan tidak berfungsi sebagai variabel mediasi yang memediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja pekerjaan. Stres terkait pekerjaan memiliki efek tidak langsung pada kinerja pekerjaan.	Melakukan wawancara mendalam dengan partisipan agar peneliti dapat membantu mereka menggali lebih dalam konflik yang terjadi pada karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka terbentuklah sebuah kerangka berpikir sebuah penelitian. Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja yang dimediasi Conflict Work Family. Dalam penelitian menjelaskan bagaimana pengaruh antara beban kerja sebagai variabel independent (X) dengan stres kerja sebagai variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z) yaitu Conflict Work family. Dengan demikian kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Penelitian

Keterangan :

.....→ : Pengaruh tidak langsung

————→ : Pengaruh langsung

Hipotesis dalam penelitian ini :

H1= BK-SK

H2= BK-CFW

H3= CFW-SK

H4= BK-SK-CFW

Keterangan:

BK= Beban Kerja

SK= Stres Kerja

CFW= Conflict Work Family

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan semuanya berdasarkan teori yang relevan, sehingga harus dipastikan keabsahannya melalui data eksperimen yang terakumulasi. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan tersebut, diambil asumsi sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap stres kerja

Beban kerja guru tahfidz Pondok Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia berdampak positif terhadap tingkat stres kerja mereka (Nafs, 2020). Beban kerja yang berat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi sumber stres kerja. Setiap karyawan harus mendapatkan beban kerja yang sesuai dengan keterampilan dan bakatnya dalam bekerja. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan karyawan memiliki kualitas setinggi mungkin. Akibatnya, hipotesis penelitian ini adalah bahwa stres kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh beban kerja (Kurniawati, Werdan, & Pinem, 2018).

Menurut penelitian Damayanti (2021) ditentukan dengan menggunakan hasil uji estimasi pada data peningkatan beban kerja memiliki dampak yang positif

dan signifikan terhadap stres kerja. Temuan studi mendukung anggapan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja.

Namun, pada penelitian Fitri (2013) tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Karyawan Bank BMT dapat mengalami stres kerja karena berbagai alasan, antara lain layanan inti organisasi, interaksi interpersonal, dan posisi individu. Demikian pula, ia mengklaim dalam artikel Habibi & Jefri (2018) bahwa beban kerja subyek penelitiannya tidak mempengaruhi tingkat stres kerja mereka. Studinya menghasilkan hasil yang berbeda dari publikasi lain dalam hal ini. Peneliti berkeinginan untuk terus bekerja dengan mengkaji isu-isu yang ada di sektor ini karena perbedaan beban kerja dan hasil penelitian yang menjadi variabel di sebagian besar investigasi tersebut. Karena adanya standar kerja produktif dan kriteria lain di tempat kerja, peneliti menemukan bahwa masalah stres kerja dan beban kerja dalam organisasi merupakan gejala yang signifikan untuk diperhatikan. Akan sangat penting untuk bekerja jika individu merasakan tekanan atau stres untuk menyelesaikan tugasnya karena ini akan merusak hasil pekerjaannya dan membuat dia dan organisasi kurang menguntungkan.

Menurut studi sebelumnya, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H1: Beban Kerja diduga memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap variabel stres kerja

2.4.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Conflict work family*

Studi empiris tentang peran mediasi WFC sebagai mediator potensial antara permintaan pekerjaan dan kelelahan, sedangkan mengidentifikasi WFC menjelaskan hubungan beban kerja dengan kesejahteraan di bidang perhotelan.

Oleh karena itu, dihipotesiskan beban kerja berhubungan positif dengan WFC pegawai kepolisian, stres kerja dan ketidakpuasan kerja (Sadiq, 2020).

Ketika karyawan dihadapkan dengan beban kerja yang tinggi, mereka cenderung bekerja lembur untuk menyelesaikan tanggung jawab sehari-hari mereka. Akibatnya, waktu yang digunakan untuk kegiatan keluarga akan berkurang, dan konflik pekerjaan-keluarga yang berbasis waktu diasumsikan terjadi. Selain itu, memiliki beban kerja yang tinggi memaksa karyawan untuk bekerja lebih cepat dari biasanya, yang mengakibatkan kelelahan fisik karena mencoba menyelesaikan tugas sehari-hari. Tingkat kerja yang cepat disertai dengan panas, debu, kebisingan, dan kondisi kerja yang kasar dalam proyek konstruksi dapat dengan mudah membebani tubuh karyawan, dan mereka akan terlalu lelah untuk menikmati kehidupan keluarga. Mengingat argumen diatas, hipotesis berikut dibuat dan diuji dalam penelitian ini yaitu kelebihan peran memiliki efek langsung positif pada konflik pekerjaan-keluarga berbasis waktu dan kelebihan peran memiliki efek langsung positif pada konflik pekerjaan-keluarga berbasis ketegangan (Santoso, 2022).

Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Beban Kerja didiuga memiliki pengaruh positif yang simultan terhadap conflict work family

2.4.3 Pengaruh *Conflict work family* terhadap Stres Kerja

Adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita tentunya tidak lepas dari sumber penyebab stres kerja tersebut. Salah satu sumber stres kerja yang

dialami seorang karyawan adalah tuntutan peran. Konflik keluarga di tempat kerja cenderung mengarah pada stres kerja karena ketika pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga, individu sering ditekan untuk menghabiskan lebih sedikit waktu di tempat kerja dan lebih banyak waktu untuk keluarga. Demikian pula, “konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan stres kerja karena banyaknya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah terkait pekerjaan, dan ini merupakan sumber stres kerja yang potensial”. Berdasarkan penjelasan analisis hipotesis diatas, peneliti berhipotesis bahwa “konflik antara pekerjaan dan keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja” (Kurniawati, Werdan, & Pinem, 2018).

Masalah pekerjaan dapat menyebabkan masalah keluarga dan sebaliknya. Permasalahan yang muncul dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Berdasarkan pemaparan analisis hipotesis diatas, peneliti berasumsi bahwa “konflik antara pekerjaan dan keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja” (Sherli Junianingrum, 2021).

Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Conflict work family* diduga memiliki pengaruh positif yang simultan terhadap Stres Kerja.

2.4.4 Pengaruh Beban kerja terhadap stres kerja yang dimediasi *conflict work family*

Studi empiris tentang peran mediasi WFC sebagai mediator potensial antara permintaan pekerjaan dan kelelahan, sedangkan mengidentifikasi WFC

menjelaskan hubungan beban kerja dengan kesejahteraan di bidang perhotelan. Oleh karena itu, dihipotesiskan beban kerja berhubungan positif dengan WFC pegawai kepolisian, stres kerja dan ketidakpuasan kerja (Sadiq, 2020).

Konflik pekerjaan-keluarga adalah anteseden langsung dari stres kerja, dan hubungan ini secara ketat. Karena hubungan langsung positif yang terdokumentasi dengan baik antara konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja, dan hubungan yang dihipotesiskan antara kelebihan peran dan konflik pekerjaankeluarga, mediasi diasumsikan terjadi, di mana konflik pekerjaan-keluarga bertindak sebagai variabel intervensi dalam hubungan antara peran. beban kerja dan stres kerja. Oleh karena itu, hipotesis berikut diuji dalam penelitian ini. Konflik pekerjaan-keluarga berbasis waktu memediasi efek kelebihan peran pada stres psikologis. Konflik pekerjaan-keluarga berbasis ketegangan memediasi efek kelebihan peran pada stres psikologis. Konflik pekerjaan-keluarga berbasis waktu memediasi efek kelebihan peran pada stres fisiologis. Konflik pekerjaan-keluarga berbasis ketegangan memediasi efek kelebihan peran pada Mediasi stres fisiologis (Santoso, 2022).

Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Work family conflict memediasi beban kerja dengan stres kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian

3.1.1 Waktu Pelaksanaan

Penelitian dilakukan dari November 2022 sampai Februari 2023 yang meliputi permohonan izin, wawancara, pengambilan data dan pembuatan laporan yang digunakan untuk penelitian ini.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dilakukannya penelitian ini yaitu PT Pos Indonesia KCU Solo yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman, Kp. Baru, Ps. Kliwon, Surakarta, Jawa Tengah 57133, Indonesia.

3.2 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif ini dapat digunakan untuk mengakumulasi data terdahulu maupun terbaru yang meliputi sifat, perilaku, pendapat, keyakinan. Kemudian setelah dikumpulkan dan dioalah dari data-data yang telah didapatkan dengan mengembangkan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang ada keterkaitannya dengan suatu fenomena dan diperoleh dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan mediasi *conflict work family* (Sugiyono, 2017)

3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh faktor yang mampu berperan sebagai daerah yang digeneralisasikan. Populasi terdiri dari suatu objek atau subjek dengan jumlah dan ciri tertentu yang akan dipilih oleh peneliti guna untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Adapun populasi yang dipakai untuk melakukan penelitian yaitu tenaga kerja PT Pos Indonesia KCU Solo.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah jumlah dan karakteristik dari sebuah populasi. Jika populasi luas dan peneliti tidak dapat memeriksa semua yang ada dipopulasi, peneliti dapat menggunakan sampel dari total populasi. Hal ini dikarenakan keterbatasan penelitian. (Sugiyono, 2017). Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa kirim dan pelayanan yaitu PT POS Indonesia KCU Solo. Besarnya sampel diresmikan pada riset ini memanfaatkan sampel jenuh yang mana seluruh badan populasi dijadikan sampel. Sedangkan kalkulasi dimensi perhitungan dari sampel didasarkan pada syarat minimum paling terkecil dari suatu standart riset yang mana jumlahnya tidak bisa kurang dari 30 responden (Sugiyono, 2017). Oleh sebab itu penelitian yang dilakukan mengambil sampel sebanyak 110 karyawan PT POS Indonesia KCU Solo.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan jenis purposive sampling, yaitu peneliti telah

memahami besaran sampel yang akan diteliti kemudian dilanjutkan dengan menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2017).

Adapun standar sampel yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa kirim dan pelayanan yaitu PT POS Indonesia KCU Solo.
2. Karyawan / pegawai perusahaan PT POS Indonesia KCU Solo.

Pengambilan sampel yang dilakukan peneliti menggunakan rumus slovin menurut (Sugiyono, 2017) merupakan rumus yang dipakai ketika populasi sudah diketahui oleh peneliti dan sampel yang digunakan sudah mampu memberikan jawaban yang diperlukan dengan populasi yang sudah ada.

Adapun penggunaannya digunakan jika populasi diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang akan digunakan

N = Jumlah populasi yang telah diketahui

e = Tingkat standar eror 5%

Dari rumus yang sudah tertera dapat dihitung ukuran sampel yang digunakan sebanyak:

$$n = 147 / 1 + 147 (5\%)^2$$

$$n = 108 \text{ dibulatkan menjadi } 110.$$

3.4 Data dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data primer karena diambil langsung dari karyawan melalui link kuesioner kemudian disebar dan diisi langsung oleh karyawan secara sistematis. Pilihan jawaban berupa pernyataan – pernyataan yang sudah dibuat, sehingga responden mengisi dan memilih jawab yang sudah tersedia sesuai dengan kebenaran masing masing dari setiap individu (Sugiyono, 2017).

3.4.2 Data Sekunder

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yaitu, sumber data yang tidak diperoleh langsung. Artinya bisa berbentuk file document seperti buku, jurnal, artikel, berita, dan hasil dari penelitian terdahulu yang relevan sebagai penunjang data maupun pelengkap data (Sugiyono, 2017).

3.5 Teknik Pengumpulan Data Dan Skala Pengukuran

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang berbentuk link *google form* dengan pengajuan berbagai macam pernyataan yang dibutuhkan untuk hasil penelitian disertai dengan angka-angka kemudian dipilih langsung oleh responden sesuai dengan kondisi individu masing-masing.

3.5.2 Skala Pengukuran

Sesudah keterangan hasil angket diterima, informasi wajib dianalisis terlebih dulu supaya informasi data dapat dipakai serta dijadikan dasar dari pengumpulan ketentuan angket penelitian. Informasi dalam riset ini diolahh dengan fitur software lunak komputer maupun laptop yang bernama SPSS (*Statistical*

Package for Sosial Science) 25 for Windows. Metode pengumpulan informasi yang dipakai dalam riset ini yakni mengenakan prosedur daftar pertanyaan. Angket merupakan catatan persoalan tercatat yang diformulasikan lebih dahulu dimana responden yang mendapatkan kuisisioner hendak menulis isi pilihan mereka di angket, umumnya dalam alternatif angket dijelaskan dengan kondisi nyata. Setelah itu untuk pertanyaannya memakai tipe pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup merupakan pertanyaan dengan memohon responden guna membuat opsi jawaban diantara serangkaian pilihan yang diserahkan oleh periset (Sekaran & Bougie, 2017). Dalam riset ini memakai tipe alat ukur data ordinal scale dengan prosedur skala likert. Rasio likert ialah suatu perpanjangan dari rasio sematik yang memakai lebih dari satu persoalan yang mneyangkut berbagai macam kejadian kemudian jawabannya dijumlahkan (Ferdinand, 2014). Angket memakai rasio likert, ialah rasio yang bermuatan 5 tingkatan preferensi balasan dengan opsi selaku seperti dibawah ini:

Tabel 3.1 Skala *Agree-Disagree*

No.	Kode	Keterangan	Skor
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	N	Netral	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Variabel Penelitian

Variabel yakni apa pun yang bisa menjadi penghubung maupun pemisah dalam hal pengertian suatu mengenai suatu subjek ataupun objek penelitian. Angka variabel memiliki nilai bisa dalam bentuk bebas, maupun berikatan ataupun berlainan pada bermacam periode waktu baik subjek ataupun orang yang sepadan, dapat juga pada durasi yang serupa baik merupakan subjek ataupun orang yang berlainan (Sekaran & Bougie, 2017). Dalam riset ini hendak memakai 3 tipe variabel yaitu variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen) serta variabel mediasi (intervening) variabel yang dipaparkan seperti di bawah ini:

a. Variabel Independen (X)

Dalam riset penelitian yang dinamakan variabel bebas yaitu suatu variabel yang mana dapat memberikan pengaruh kepada variabel yang dituju yaitu variabel terikat, dan biasanya dapat bermuatan negative maupun sebaliknya (Sekaran & Bougie, 2017). Variabel independen yang digunakan penelitian ini yaitu beban kerja.

b. Variabel Dependen (Y)

Dalam riset penelitian yang dinamakan variabel terikat yaitu subjek maupun objek sasaran yang mana menjadi atensi penting periset karena yang demikian menjadi subjek maupun objek yang dituju (Sekaran & Bougie, 2017). Alhasil variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi ataupun sebagai dampak. Dalam riset ini yang berperan selaku variabel dependen adalah stres kerja.

c. Variabel Mediasi (Z)

Variabel intervening ialah variabel timbul antara kedua variabel yang terikat dan yang diikat yang mana pada mulanya disaat variabel bebas mengawali pertemuan sehingga mempengaruhi variabel terikat, serta kondisi ini dapat terjadi disaat pengaruh variabel bebas sampai efeknya pada variabel terikat (Sekaran & Bougie, 2017). Dalam riset ini yang berperan selaku variabel perantara atau mediasi *conflict work family*.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Deskripsi operasional pada masing-masing variabel yang bertugas sebagai penanda indikator ada dalam Tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel.3 2 Definisi Operasional Variabel

Jenis variabel	Definisi	Indikator
<i>Beban kerja</i>	Bergantung pada pendapat pribadi, beban kerja bisa positif dan merugikan. Persepsi adalah jenis mekanisme individu yang memberi makna pada lingkungan seseorang dengan menjiwai dan menafsirkan kesan-kesan indrawi. Beban kerja yaitu s"erangkaian tuntutan atau tugas yang membutuhkan tenaga mental dan fisik. Visualisasi beban kerja adalah sesuatu yang sangat terikat dengan pekerjaan untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan" (Sulastri, 2020)	Target yang harus dicapai: "Pendapat personal mengenai jumlah tujuan pekerjaan kemudian diserahkan guna mengejar target yang telah diperintahkan". Kondisi pekerjaan: "misalnya menyimpulkan suatu hal dengan buru-buru dan selalu melebihi kapasitas durasi yang diberikan". Penggunaan waktu: "Waktu kerja seperti kegiatan yang waktu standar, waktu dasar, dan waktu standar semuanya terkait erat dengan produksi" (Putra, 2012). Standar pekerjaan "Kesan yang tumbuh pada personal tentang pekerjaannya, misalnya pekerjaan yang diberikan cukup tinggi dengan penyelesaian waktu yang sangat singkat" (Putra, 2012).

<p><i>Stres Kerja</i></p>	<p>Stres kerja yaitu “suatu keadaan kegentingan yang langsung berpengaruh dengan emosi, pikiran, serta kondisi fisik maupun psikis pada manusia. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat membuat seseorang sulit berkomunikasi dengan nyaman dengan orang-orang di sekitarnya, baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan” (Sulastri, 2020).</p>	<p>Tuntutan tugas : “Tuntutan tugas adalah aspek pekerjaan seseorang. Persyaratan ini mencakup pengaturan fisik tugas, keadaan kerja, dan desain pekerjaan tertentu. Bekerja, misalnya, di ruang yang terlalu kecil atau padat dengan suara keras dapat membuat orang lebih stres dan cemas dan ini dapat menyebabkan stres” (Sulastri, 2020).</p> <p>Tuntutan peran : “Bekerja mungkin merupakan pengalaman yang berharga, dan bagi sebagian orang itu bahkan dianggap dapat menentukan siapa mereka. Namun, masalah yang berkembang di tempat kerja terkadang menghalangi orang untuk menyelesaikan tugasnya. Misalnya, ketika rekan kerja berselisih satu sama lain, hal ini secara alami menimbulkan ketegangan psikologis bagi orang yang terlibat, yang secara alami menjadi beban dan dapat berkembang menjadi depresi” (Sulastri, 2020).</p> <p>Tuntutan antar pribadi: Interaksi pribadi yang tidak sesuai atau harapan pribadi yang dapat mengakibatkan konflik adalah salah satu situasi kerja yang dapat menyebabkan stres dalam pekerjaan. Ini termasuk, misalnya, konflik antarpribadi yang berlebihan, kurangnya hubungan antarpribadi” (Sulastri, 2020).</p> <p>Struktur organisasi: “Sistem tugas, proses, tautan pelaporan, dan saluran komunikasi adalah bagian dari struktur organisasi dan terhubung baik dalam kerja individu maupun kelompok. Beban kerja yang berat mungkin membuat seseorang merasa stres begitupun alur pekerjaan yang tidak pasti tentunya</p>
---------------------------	---	---

		<p>dapat mengakibatkan stress” (Sulastrri, 2020).</p> <p>Kepemimpinan organisasi: “Salah satu komponen kunci dalam keberhasilan suatu organisasi adalah kepemimpinan, oleh karena itu seorang pemimpin harus menegakkan perilaku kepemimpinan di sana, seperti mengembangkan hubungan yang erat dengan tim. Jika seorang pemimpin yang terlalu keras dan memberikan tekanan yang berlebihan tentunya akan membuat karyawan menjadi stress” (Sulastrri, 2020).</p>
<p><i>Conflict work family</i></p>	<p><i>Conflict Work Family</i> merupakan “hal yang terjadi ketika kewajiban keluarga bertabrakan dengan kewajiban pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan tekanan di tempat kerja, konflik interpersonal di tempat kerja, perubahan karir seseorang, kurangnya dukungan organisasi atau atasan, jam kerja yang berlebihan, beban kerja yang tidak teratur, dan peningkatan stres”. (Risti Rachmaningrum, 2018).</p>	<p><i>Time based Conflict :</i> “Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan satu permintaan (di rumah atau di tempat kerja) dapat mempercepat penyelesaian permintaan lainnya (pekerjaan atau keluarga). Konflik berbasis waktu bersifat dua arah, yang berarti bahwa secara fisik tidak mungkin memenuhi persyaratan satu fungsi sambil secara bersamaan berfokus pada fungsi lain karena keterbatasan waktu yang terkait dengan memainkan posisi itu. jika orang tersebut menghadapi tantangan fisik untuk mengisi membutuhkan peran lain” (Novitasari, 2020).</p> <p><i>Strain based conflict :</i> “Terjadi ketika tekanan dari satu fungsi memengaruhi seberapa baik peran lain dilakukan. dan seseorang tidak mampu untuk mengendalikan kedua peran dalam satu waktu sekaligus” (Novitasari, 2020).</p> <p><i>Behaviour-based conflict:</i> “Konflik ini terjadi antara dua keinginan (pekerjaan/keluarga) dan pola perilaku mereka. Konflik peran mungkin terjadi jika seseorang tidak mampu mengubah perilakunya agar</p>

		sesuai dengan harapan berbagai peran” (Novitasari, 2020).
--	--	---

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan penelitian yang dilakukan setelah data yang disebar dikumpulkan dari semua partisipan. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan data per variabel untuk semua responden, penggabungan data per variabel dan jenis responden, penyajian data per variabel yang diteliti, dan penghitungan statistik untuk menjawab rumusan masalah. Perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2017).

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Pengecekan kualitas data dalam penelitian menguji variabel dengan menentukan alat kuesioner. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan alat penelitian dapat dinilai dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk mengecek kebenarannya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui keakuratan identifikasi data.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah tes yang menguji kemampuan kuesioner untuk mengukur apa yang sebenarnya diinginkan oleh peneliti. Valid artinya alat tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sedang diukur (Sugiyono, 2017). Sebelum mendistribusikan survei ke sampel responden yang besar, sebaiknya Anda menguji sampel kecil sebelum mendistribusikan survei ke sampel responden yang lebih besar. Hal ini dimaksudkan untuk memperbaiki kuesioner jika ternyata pertanyaan yang disiapkan gagal mengukur perilaku yang tidak sesuai atau kurang konsisten.

Teknik yang digunakan adalah mengkorelasikan dua variabel dengan cara membandingkan nilai r dengan r tabel. Nilai r tabel jauh lebih besar dari 0,001 dengan uji satu ujung dan data hitung (n) = 100, $df = n-2$, jika dasar pengambilan keputusan adalah r hitung $>$ r tabel dengan rasio besar $p < 0,001$, pertanyaannya adalah dianggap sah dan sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diukur dengan mengulang pertanyaan yang sama pada pertanyaan berikutnya, atau dapat diukur dengan melihat seberapa cocok dengan pertanyaan lain. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban seseorang konsisten. Reliabilitas dapat diuji dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha, dan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,7$. Jika nilai alfa rendah, kemungkinan satu atau lebih komponen tidak dipercaya (Astuti, 2020).

3.8.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mengkarakterisasi data yang dikumpulkan, karena bertujuan untuk menarik kesimpulan atau membuat generalisasi yang berlaku untuk populasi umum. Faktor yang termasuk dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, pie chart, grafik histogram, cara perhitungan, median, mean (ukuran tendensi sentral), perhitungan desimal dan persentase, perhitungan data terdistribusi dengan menghitung rata-rata dan standar . penyimpangan, perhitungan persentase (Astuti, 2020).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi yaitu metode analisis data statistic yang paling populer karena banyak diaplikasikan kedalam berbagai bidang analisis regresi. Analisis regresi juga dikenal dengan istilah asumsi klasik, yang mana asumsi klasik yaitu : model regresi adalah linear, rata-rata residual / eror mendekati nol, tidak adanya heteroskedastisitas, tidak ada autokorelasi antar residual, variabel independen (x) saling bebas, tidak ada korelasi (multikolinearitas), residual / eror berdistribusi normal (Astuti, 2020).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian sudah terdistribusi normal. Data dikatakan terdistribusi normal dapat dilihat dari grafik P-Plot, jika garis lurus diikuti oleh titik-titik. Selain itu uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov Smirnov dengan acuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dapat dikatakan terdistribusi normal (Astuti, 2020).

2. Uji Multikolinearitas

Dilakukannya uji multikolinearitas untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas (independent). Acuan yang dilihat yaitu nilai VIF dan nilai tolerance dalam tabel coefficients dengan ketentuan jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka data tidak mengalami multikolinearitas (Astuti, 2020).

3. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukannya uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui terjadinya perbedaan variance dan residual dari observasi satu ke yang lainnya. Jika tetap

maka data dikatakan homoskedastisitas dan jika berbeda atau dilihat dari scatterplot yang titiknya menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Astuti, 2020).

3.8.4 Uji Ketepatan Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dipakai dalam mengukur model regresi yang memiliki besaran kemampuan dalam menjelaskan variabel terikat. Jika nilai koefisien determinasi mendekati satu artinya pengaruh variabel dependen ke independent cukup besar, namun jika nilai koefisien determinasi mendekati nol maka pengaruh variabel independen ke dependent itu kecil. Atau jika R^2 menunjukkan kearah 100% maka model variabel independent ke dependen itu bagus, tapi jika menjauh dari angka 100% maka sebaliknya (Astuti, 2020).

2. Uji Simultan (Uji F)

Dilakukannya uji simultan agar dapat mengetahui variabel independent yang dipakai untuk model penelitian memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Acuan untuk mengetahui yaitu dengan melihat tabel anova dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, jika nilai signifikansi (F) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kemudian juga dapat dilihat dari nilai f hitung dalam tabel anova, jika f hitung $> f$ tabel maka hipotesis dapat diterima (Astuti, 2020).

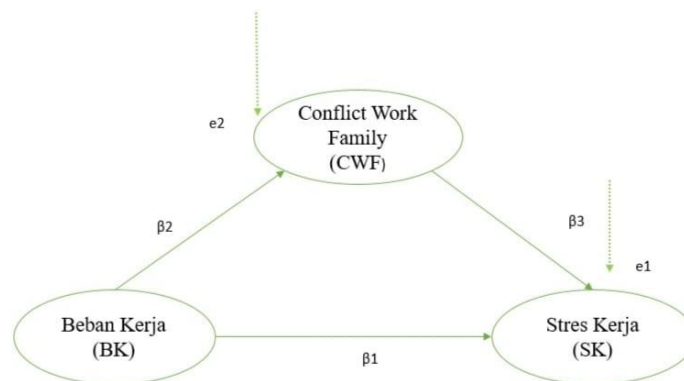
3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis yaitu uji yang tidak hanya memberikan gambaran data, deskripsi data tapi juga mampu menganalisis data sampai menghasilkan sebuah keputusan akhir terhadap analisis data. Adapun acuan yang digunakan yaitu jika t

hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima begitupun sebaliknya (Astuti, 2020).

3.8.5 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (path analysis) yaitu suatu metode untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel dalam penelitian. Analisis path ini menjelaskan tentang akibat langsung maupun tidak langsung sebagai variabel penyebab maupun variabel akibat lainnya (Ferdinand, 2014).



Gambar 3.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Keterangan:

X = Variabel independen beban kerja

Z = Variabel mediasi conflict work family

Y = Variabel dependen stres kerja

β_1 = Koefisien regresi pengaruh X terhadap Y

β_2 = Koefisien regresi pengaruh X terhadap Z

β_3 = Koefisien regresi pengaruh Y terhadap Z

e1 = Jumlah varian conflict work family yang tidak dijelaskan oleh beban kerja

e_2 = Jumlah varian stres kerja yang tidak dijelaskan oleh beban kerja

Perhitungan koefisien jalur menggunakan persamaan struktural yang terdiri dari:

Persamaan Sub-struktural 1

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan Sub-struktural 2

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Y_1 + e \dots \dots \dots (2)$$

Y = Stres Kerja

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi pengaruh X terhadap Y

β_2 = Koefisien regresi pengaruh X terhadap Z

X = Beban Kerja

Z = Conflict Work Family

e = Kesalahan regresi

3.8.6 Uji Sobel (Sobel Test)

Uji Sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi. Pengujian hipotesis variabel mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan menguji pengaruh tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui variabel mediasi (Z). Pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien jalur dari masing-masing hubungan. Koefisien konstanta a dan b ditulis S_a dan S_b , besarnya standard error tidak langsung adalah S_{ab} (efek tidak langsung). Uji Sobel dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut (Ghozali, 2011):

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

Keterangan:

ab = Hasil kali koefisien jalur X1 terhadap koefisien jalur Y1 (a) dengan koefisien jalur Y1 terhadap Y2 (b)

a = Koefisien jalur X1 terhadap Y1

b = Koefisien jalur Y1 terhadap Y2

SE_a = *Standard error of estimation* koefisien a

SE_b = *Standard error of estimation* koefisien b

Untuk mengetahui pengaruh mediasi maka dapat dilihat berdasarkan nilai Z nya dimana apabila nilai $Z < 1,98217$ bahwa Variabel gagal memediasi hubungan antara pengaruh variabel independen terhadap dependen. Sebaliknya jika $Z > 1,98217$ berarti variabel tersebut mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini membahas tentang pengaruh beban kerja terhadap stres kerja yang dimediasi *conflict work family* menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT POS Indonesia KCU Solo. Pengambilan data menggunakan Teknik *purposive sampling* menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 110 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diambil langsung dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner. Pengumpulan data dalam penelitian ini berlangsung dalam jangka waktu satu bulan terhitung dari November 2022 - Desember 2022.

4.2 Analisis Deskripsi Responden

Penelitian yang dilakukan di kantor Pos Indonesia KCU Solo ini melibatkan sampel sebanyak 110 orang karyawan. Berdasarkan data dari sampel yang diperoleh dari jawaban kuesioner, analisis deskripsi responden menurut jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan, divisi/jabatan, dan pendapatan. Kepribadian responden dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, responden berdasarkan jenis kelamin dibedakan menjadi dua yaitu :

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	76	69,1%
2.	Perempuan	34	30,9%
	Jumlah	110	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa dari 110 jumlah responden, 76 orang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 69,1%. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 34 orang dengan presentase sebesar 30,9%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT POS Indonesia KCU Solo yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki dengan frekuensi lebih besar daripada perempuan yaitu $76 > 34$.

2. Responden Berdasarkan Umur

Menurut data hasil dari penyebaran kuesioner yang telah diperoleh dari responden sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Umur Responden

No	Umur	Banyaknya	Presentase
1.	20 tahun	1	0.9%
2.	21 tahun	1	0.9%
3.	22 tahun	3	2.7%
4.	23 tahun	3	2.7%
5.	24 tahun	1	0.9%
6.	26 tahun	5	4.5%
7.	27 tahun	4	3.6%
8.	28 tahun	3	2.7%
9.	29 tahun	2	1.8%
10.	31 tahun	3	2.7%
11.	32 tahun	6	5.5%
12.	33 tahun	6	5.5%
13.	34 tahun	5	4.5%
14.	35 tahun	4	3.6%
15.	36 tahun	4	3.6%
16.	37 tahun	6	5.5%
17.	38 tahun	4	3.6%
18.	39 tahun	2	1.8%

19.	40 tahun	3	2.7%
20.	41 tahun	2	1.8%
21.	42 tahun	5	4.5%
22.	43 tahun	1	0.9%
23.	44 tahun	3	2.7%
24.	45 tahun	1	0.9%
25.	47 tahun	3	2.7%
26.	49 tahun	6	5.5%
27.	50 tahun	7	6.4%
28.	51 tahun	4	3.6%
29.	52 tahun	8	7.3%
30.	53 tahun	2	1.8%
31.	54 tahun	2	1.8%

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang banyak berpartisipasi adalah usia 52 tahun sebanyak 8 responden. Sebaliknya, responden paling sedikit adalah mereka yang berusia 20 tahun , 21 tahun, 24 tahun, 43 tahun, dan 45 tahun yaitu sebanyak 1 responden. .

3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Menurut data hasil dari penyebaran kuesioner yang telah diperoleh dari responden berdasarkan pengelompokkan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Banyaknya	Presentase
1.	1-5 tahun	42	38,2%
2.	6-10 Tahun	28	25,5%
3.	11-15 Tahun	9	8,2%
5.	>20 Tahun	31	28,2%
	Jumlah	110	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang paling lama bekerja adalah 1-5 tahun tahun sebanyak 42 responden. Sebaliknya, responden paling sedikit adalah mereka yang bekerja selama 11 sampai 15 tahun yaitu sebanyak 9 responden.

4. Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai responden berdasarkan pendidikan :

Tabel 4. 4 Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Banyaknya	Presentase
1.	SMA/SMK/MA	46	41,8%
2.	Diploma 3	14	12,7%
3.	S1/S2	50	45,5%
	Jumlah	110	100%

Berdasarkan tabel 4.4 diatas terlihat bahwa responden yang paling banyak yaitu mereka yang berpendidikan S1/S2 sebanyak 50 responden. Responden yang paling sedikit yaitu yang berpendidikan Diploma 3 sebanyak 14 responden.

5. Responden Divisi/Jabatan

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai responden berdasarkan divisi atau jabatan :

Tabel 4. 5 Divisi / Jabatan Responden

No.	Divisi / Jabatan	Banayaknya	Presentase
1.	Account executive	3	2.7%
2.	Asman	6	5.5%
3.	Customer services	2	1.8%
4.	Deputi egm kcu solo	1	0.9%
5.	Incoming	7	6.4%
6.	Kepala pelayan outlet	8	7.2%
8.	Manajer	6	5.5%
9.	Mandor	6	5.5%
10.	Pengantar	18	16.4%
11.	Petugas loket	22	20.0%
12.	Petugas puri outgoin	6	5.5%
13.	Pgs egm kcu	1	0.9%
14.	PJS.Kepala pelayanan	3	2.7%
15.	Staff	21	19.1%

Berdasarkan tabel 4.5 diatas bisa diketahui bahwa responden yg memiliki frekuensi terbanyak merupakan responden yang menempati divisi/jabatan menjadi

Petugas loket yaitu sebesar 22 responden. Sedangkan responden menggunakan frekuensi paling rendah merupakan responden yang menempati divisi/jabatan menjadi deputi egm kcu solo sebanyak 1 responden dan pgs egm kcu sebesar 1 responden.

6. Responden Berdasarkan Pendapatan

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai responden berdasarkan pendapatan :

Tabel 4. 6 Pendapatan Responden

No.	Pendapatan	Banyaknya	Presentase
1.	Rp.1.000.000 – Rp.5.000.000	75	68,2%
2.	Rp.6.000.000-10.000.000	28	25,5%
3.	>Rp. 10.000.000	7	6,4%
	Jumlah	110	100%

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai frekuensi paling banyak adalah responden dengan pendapatan antara Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000 yaitu sebanyak 75 responden. Sedangkan responden dengan frekuensi paling rendah adalah responden dengan pendapatan > Rp.10.000.000 yaitu sebanyak 7 responden.

4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu pengujian yang digunakan mengetahui kapasitas dari suatu pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner bahwa benar-benar dapat menilai yang dibutuhkan. (Sugiyono, 2017). Valid tidaknya data yang diolahh dapat dilihat dan diketahui mengartukan bahwa instrument yang digunakan mampu

mengukur penelitian yang diinginkan. Hasil yang diperoleh dari perhitungan SPP yaitu dengan cara melihat kolom bagian corrected item-total correlation.. Nilai r tabel dari pada signifikan 0,05 dengan uji 1 sisi dan jumlah data (n) = 110, $df = n - 1$, $110 - 1 = 108$ kemudian didapatkan nilai r tabel = 0,187, landasan untuk mengambil keputusan yaitu apabila r hitung lebih besar dari r tabel diketahui dari tabel r (koefisien korelasi sederhana) pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner dianggap valid. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 4.7:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X)	X.1	0,798	0,187	Valid
	X.2	0,673	0,187	Valid
	X.3	0,785	0,187	Valid
	X.4	0,593	0,187	Valid
	X.5	0,778	0,187	Valid
Stres Kerja (Y)	Y.1	0,653	0,187	Valid
	Y.2	0,754	0,187	Valid
	Y.3	0,718	0,187	Valid
	Y.4	0,615	0,187	Valid
	Y.5	0,649	0,187	Valid
	Y.6	0,493	0,187	Valid
	Y.7	0,452	0,187	Valid
	Y.8	0,666	0,187	Valid
Conflict Work Family (Z)	Z.1	0,697	0,187	Valid
	Z.2	0,706	0,187	Valid
	Z.3	0,754	0,187	Valid
	Z.4	0,754	0,187	Valid
	Z.5	0,669	0,187	Valid

Dapat dilihat pada tabel 4.7 hasil pengolahan uji validitas bahwa pernyataan ketiga variabel yaitu Beban Kerja, Stres Kerja dan *Conflict Work Family* memiliki keterangan valid dengan hasil r hitung > r tabel yang menandakan bahwa hasil pengukuran sesuai dan relevan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diukur dengan jalan mengulang pertanyaan yang serupa pada bagian nomor selanjutnya, atau dapat dengan alat melihat konsistennya dengan pertanyaan lain. Uji reliabilitas dapat diuji dengan rumus Cronbach Alpha, dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,7$. Jika alpha pada titik rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel. (Sugiyono, 2017)

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
1.	Beban Kerja	0,779	0,70	Reliabel
2.	Stres Kerja	0,769	0,70	Reliabel
3.	Conflict Work Family	0,759	0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan tabel 4.8 diatas, uji reliabilitas menunjukkan dari ketiga variabel beban kerja, stres kerja dan *Conflict Work Family* yang diuji yaitu dikatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha $> 0,7$. Jadi, kesimpulannya adalah semua variabel dalam penelitian ini hasilnya reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

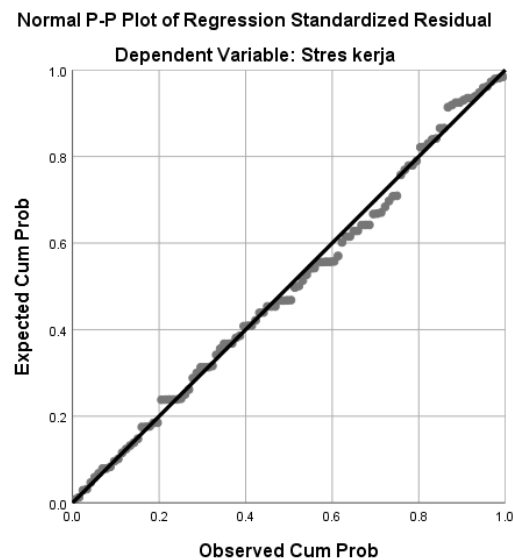
4.4.1 Uji Asumsi Klasik Persamaan I

Variabel yang akan diujikan dalam uji asumsi klasik persamaan I yaitu beban kerja dan *conflict work family* dengan melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian sudah terdistribusi normal. Data dikatakan terdistribusi normal dapat dilihat dari grafik P-Plot, jika garis lurus diikuti oleh titik-titik. Selain itu uji

normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji kolmogrov Smirnov dengan acuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dapat dikatakan terdistribusi normal (Astuti, 2020).



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Persamaan I

Berdasarkan gambar 4.1 hasil uji normalitas persamaan I diatas dapat dilihat bahwa garis lurus diikuti oleh titik-titik maka data yang diuji dalam penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi secara normal.

Selain itu uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji kolmogrov Smirnov dengan acuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dapat dikatakan terdistribusi normal (Astuti, 2020).

Tabel 4. 9 Uji Normalitas Persamaan I

Uji	<i>Asymp.Silg.(2-tailed)</i>	Alpha	Keterangan
kolmogrov smirnov	0,200	0,05	Data terdistribusi normal

Dilihat dari tabel 4.9 hasil pengujian normalitas persamaan I dapat disimpulkan bahwa data residual dinyatakan berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Silg.(2-tailed)* > 0,05, yaitu 0,200.

2. Uji Multikolinearitas

Dilakukannya uji multikolinearitas untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas (independent). Acuan yang dilihat yaitu nilai VIF dan nilai tolerance dalam tabel coefficients dengan ketentuan jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka data tidak mengalami multikolinearitas.

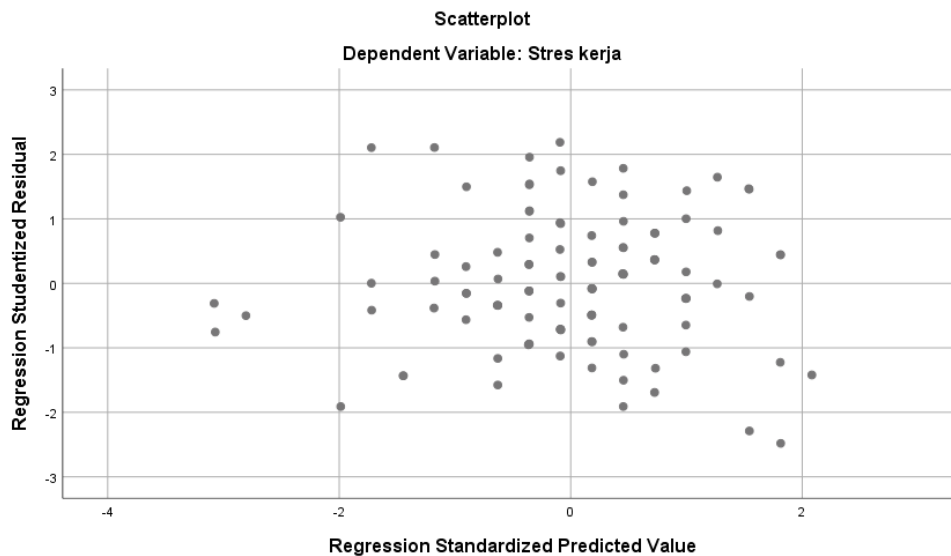
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan I

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,908	1.101	Tidak terjadi multikolinieritas
Conflict work family	0,908	1.101	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai tolerance beban kerja $0,908 > 0,1$ dan nilai VIF $1.101 < 10$ maka data yang digunakan dalam penelitian tidak mengalami multikolinearitas. Kemudian nilai tolerance conflict work family $0,908 > 0,1$ dan nilai VIF $1.101 < 10$ dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data melalui SPSS 25 tidak mengalami multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukannya uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui terjadinya perbedaan variance dan residual dari observasi satu ke yang lainnya. Jika tetap maka data dikatakan homoskedastisitas dan jika berbeda atau dilihat dari scatterplot yang titiknya menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Astuti, 2020).



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I

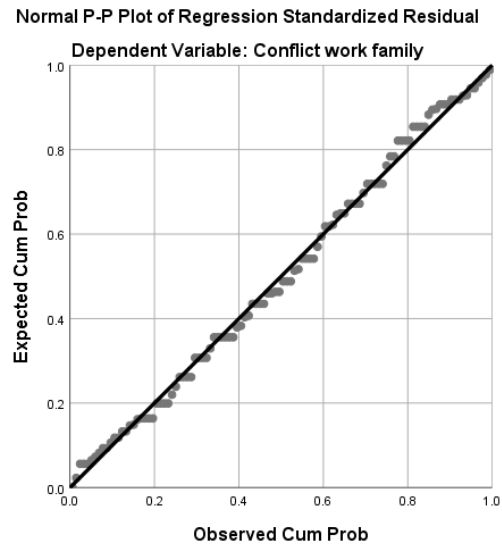
Dapat dilihat pada gambar grafik hasil uji heteroskedastisitas diatas bahwa titik-titik dalam gambar menyebar yang artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik Persamaan II

Variabel yang akan diujikan dalam uji asumsi klasik persamaan II yaitu beban kerja dan *conflict work family* dengan melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian sudah terdistribusi normal. Data dikatakan terdistribusi normal dapat dilihat dari grafik P-Plot, jika garis lurus diikuti oleh titik-titik. Selain itu uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji kolmogrov Smirnov dengan acuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dapat dikatakan terdistribusi normal (Astuti, 2020).



Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas Persamaan II

Berdasarkan gambar 4.3 hasil uji normalitas persamaan II diatas dapat dilihat bahwa garis lurus diikuti oleh titik-titik maka data yang diuji dalam penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi secara normal.

Selain itu uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov Smirnov* dengan acuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dapat dikatakan terdistribusi normal (Astuti, 2020).

Tabel 4. 11 Uji Noramlitis Persamaan II

Uji	<i>Asymp.Silg.(2-tailed)</i>	Alpha	Keterangan
Kolmogorov Smirnov	0,200	0,05	Data terdistribusi normal

Berdasarkan hasil pengujian normalitas persamaan II yang telah dilakukan pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai *Asymp.Silg.(2-tailed)* $> 0,05$, yaitu 0,200. Jadi data telah terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Dilakukannya uji multikolinearitas untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas (independent). Acuan yang dilihat yaitu nilai VIF dan nilai tolerance dalam tabel coefficients dengan ketentuan jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka data tidak mengalami multikolinearitas (Astuti, 2020).

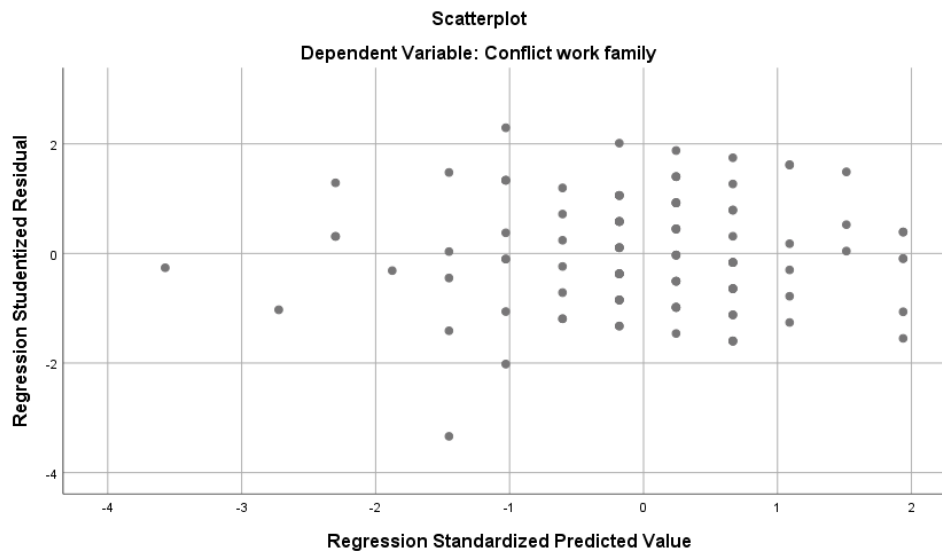
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,1000	1.000	Tidak terjadi multikolineritas

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai tolerance beban kerja $0,1000 > 0,1$ dan nilai VIF $1.000 < 10$ maka data yang digunakan dalam penelitian tidak mengalami multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukannya uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui terjadinya perbedaan variance dan residual dari observasi satu ke yang lainnya. Jika tetap maka data dikatakan homoskedastisitas dan jika berbeda atau dilihat dari scatterplot yang titiknya menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Astuti, 2020).



Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II

Dilihat dari gambar uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada hasil uji tersebut menyebar yang artinya bahwa uji heteroskedastisitas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Uji Ketepatan Model

4.5.1 Uji Ketepatan Model Persamaan I

1. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dipakai dalam mengukur model regresi yang memiliki besaran kemampuan dalam menjelaskan variabel terikat. Jika nilai koefisien determinasi mendekati satu artinya pengaruh variabel dependen ke independent cukup besar, namun jika nilai koefisien determinasi mendekati nol maka pengaruh variabel independen ke dependent itu kecil. Atau jika R^2 menunjukkan kearah 100% maka model variabel independent ke dependen itu bagus, tapi jika menjauh dari angka 100% maka sebaliknya (Ferdinand, 2014).

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I

R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
0.569 ^a	0,324	0,312	2.45050

Dari hasil uji koefisien determinasi persamaan I yang dilakukan dapat dilihat bahwa diperoleh R² sebesar 0,324 atau dalam persen sebesar 32,4%. Maka dari itu menyatakan bahwa variabel beban kerja dan *conflict work family* memberikan pengaruh sebesar 32,4% terhadap stres kerja dan sisanya dipengaruhi variabel diluar model.

2. Uji Simultan (Uji F)

Dilakukannya uji simultan agar dapat mengetahui variabel independent yang dipakai untuk model penelitian memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Acuan untuk mengetahui yaitu dengan melihat tabel anova dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, jika nilai signifikansi ($F < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kemudian juga dapat dilihat dari nilai f hitung dalam tabel anova, jika f hitung $> f$ tabel maka hipotesis dapat diterima (Astuti, 2020).

Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan (Uji F) Persamaan I

F hitung	F tabel	Sig
25.659	3,93	0,000

Dilihat dari tabel 4.14 hasil uji simultan (uji f) persamaan I nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan f hitung $25.659 > f$ tabel $3,93$. Adapun rumus untuk memperoleh f tabel yaitu : $f = (k;n-k) = f(1;110-1) = f(109-1) = 3,93$. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan *conflict work family* berpengaruh secara bersama-sama terhadap stres kerja.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis yaitu uji yang tidak hanya memberikan gambaran data, deskripsi data tapi juga mampu menganalisis data sampai menghasilkan sebuah keputusan akhir terhadap analisis data. Adapun acuan yang digunakan yaitu jika t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05 maka hipotesis dapat diterima begitupun sebaliknya (Astuti, 2020).

Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan I

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Alpha
Beban Kerja	4.388	1,98217	0,000	0,05
Conflict Work Family	4,064	1,98217	0,000	0,05

Untuk mencari nilai t tabel dapat menggunakan rumus $df = n-k-1$ (jumlah data-jumlah variabel-1). Maka diperoleh dari persamaan I sebanyak 108 (110-1-1), jadi t tabel yang diperoleh dari 78 dengan profitabilitas 0,05 sebesar 1,98217.

Berdasarkan tabel diatas, nilai t hitung dari variabel beban kerja 4,388 maka hipotesis 1 akan diterima apabila t hitung $>$ t tabel dengan alpha sebesar 0,005. Dapat diketahui juga melalui nilai sig variabel sebesar 0,000.

Kemudian diketahui nilai sign variabel *conflict work family* 0,000 lebih kecil dari 0,005 dan nilai t hitung 4,064 $>$ t tabel 1,98217 maka H3 diterima dan berpengaruh secara signifikan

Maka, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang mana hipotesis beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, semakin tinggi beban kerja yang diterima semakin meningkat stres kerja yang dihadapi oleh karyawan. H3 *conflict work family* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, semakin tinggi ketidak

seimbangan peran antara di rumah dan di kantor juga akan meningkatkan stres kerja.

4.5.2 Uji Ketepatan Model Persamaan II

1. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dipakai dalam mengukur model regresi yang memiliki besaran kemampuan dalam menjelaskan variabel terikat. Jika nilai koefisien determinasi mendekati satu artinya pengaruh variabel dependen ke independent cukup besar, namun jika nilai koefisien determinasi mendekati nol maka pengaruh variabel independen ke dependen itu kecil. Atau jika R^2 menunjukkan kearah 100% maka model variabel independent ke dependen itu bagus, tapi jika menjauh dari angka 100% maka sebaliknya (Ferdinand, 2014).

Tabel 4. 16 Hasil Uji Persamaan Koefisien Determinasi II

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
303	092	084	2.10670

Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi persamaan II yang dilakukan dapat dilihat bahwa nilai R^2 sebesar 0,092 atau dalam persen sebesar 9,2%. Maka menjelaskan bahwa variabel beban kerja berpengaruh sebesar 9,2% terhadap *conflict work family*, sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar model.

2. Uji Simultan (Uji F)

Dilakukannya uji simultan agar dapat mengetahui variabel independent yang dipakai untuk model penelitian memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Acuan untuk mengetahui yaitu dengan melihat tabel anova dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, jika nilai signifikansi (F) $< 0,05$ maka H_0

ditolak dan H1 diterima. Kemudian juga dapat dilihat dari nilai f hitung dalam tabel anova, jika f hitung > f tabel maka hipotesis dapat diterima (Astuti, 2020).

Tabel 4. 17 Hasil Uji Simultan (Uji F) Persamaan II

F hitung	F table	Sig
10,945	3,93	0,001

Berdasarkan pada tabel hasil uji simultan persamaan II terlihat bahwa (sig f) sebesar 0,001^b . dapat diartikan bahwa sig t lebih kecil daripada α (0,05). Selain itu dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 10,945 > dan F tabel sebesar 3,93 yang diperoleh dengan rumus $=f(k;n-k)=f(1;110-1)=f(1;109)=3,93$. Dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, maka variabel Beban kerja memiliki pengaruh terhadap variabel *conflict work family*.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis yaitu uji yang tidak hanya memberikan gambaran data, deskripsi data tapi juga mampu menganalisis data sampai menghasilkan sebuah keputusan akhir terhadap analisis data. Adapun acuan yang digunakan yaitu jika t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis dapat diterima begitupun sebaliknya (Astuti, 2020).

Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan II

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Alpha
Beban Kerja	3.308	1,98217	.001	0,05

Dapat dilihat dari tabel diatas nilai t hitung dari variabel beban kerja sebesar 3,308 dengan nilai signifikansi 0,001. Dengan nilai t tabel sebesar 1,98217 menandakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai α yaitu sebesar 0,05. Untuk mencari

nilai t tabel dapat menggunakan rumus $df = n - k - 1$ (jumlah data - jumlah variabel - 1). Maka diperoleh dari persamaan I sebanyak 108 ($110 - 1 - 1$), jadi t tabel yang diperoleh dari 78 dengan profitabilitas 0,05 sebesar 1,98217.

Maka dengan demikian bahwa hipotesis 2 (H2) diterima. Semakin tinggi beban kerja dari seorang karyawan maka akan menimbulkan ketidakseimbangan peran ganda Antara di rumah dan di kantor kemudian terjadilah konflik di keluarga.

4.6 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (path analysis) yaitu suatu metode untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel dalam penelitian. Analisis path ini menjelaskan tentang akibat langsung maupun tidak langsung sebagai variabel penyebab maupun variabel akibat lainnya (Ferdinand, 2014).

Tabel 4. 19 Hasil Analisis Path Persamaan I

Model	Undstandardized Coeffisients B	Std. Error	Standarized Coeffisients Beta	t	Sig
Constant	15.026	2.655		5.660	0,000
Beban kerja	458	104	366	4.388	0,000
Conflict work family	455	112	339	4.064	0,000

Dilihat dari data tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Beban kerja (X) sebesar $0,000 < 0,05$ dan diketahui t hitung sebesar 4,388 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98217 yang berarti H1 diterima hal tersebut dikarenakan terdapat pengaruh nilai constan 0,458 variabel beban kerja (X) terhadap stres kerja (Y).

Kemudian nilai signifikansi variabel *conflict work family* (Z) yaitu $0,000 < 0,05$ dan diketahui nilai t hitung sebesar 4,064 lebih besar dari nilai t tabel sebesar

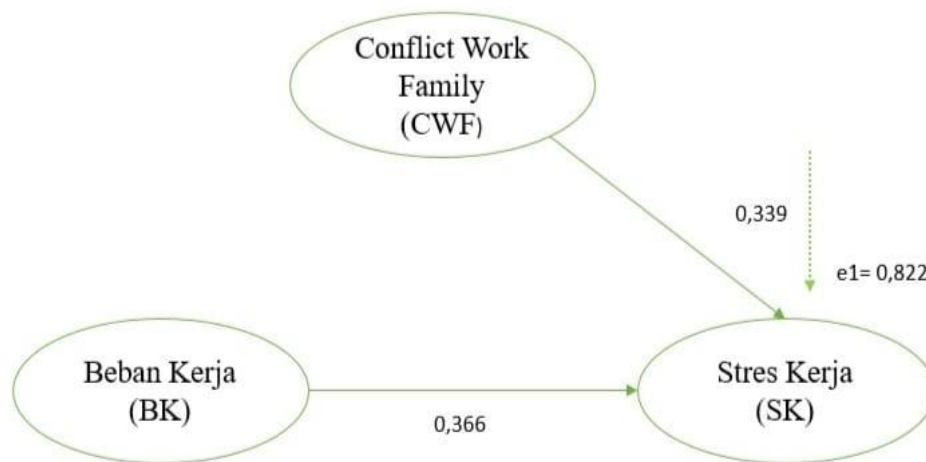
1,98217 yang berarti bahwa H2 diterima hal tersebut dikarenakan terdapat pengaruh nilai constant 0,455 variabel *conflict work family* (Z) terhadap stres kerja (Y).

Berdasarkan pada tabel tersebut dalam persamaan I dapat dirumuskan sebagai berikut : $Y = 15.026 + 0,458X + 0,455Z$. Kemudian, nilai R Square dapat dilihat dari data pada tabel model summary dibawah ini :

Tabel 4. 20 Hasil Nilai R Square Persamaan I

R	R Square	Adjusted Square	Std. error of the Estimate
0,569	0,324	0,312	2.45050

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya nilai R Square yaitu 0,324, yang berarti menunjukkan bahwa kontribusi X dan Z terhadap Y sebesar 32,4% yang mana berarti sisanya 67,6% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak masuk dalam model. Untuk nilai $e1 = \sqrt{(1 - 0,324)} = 0,822$. Nilai e1 dimasukkan kedalam rumus persamaan I menjadi $Y = 15.026 + 0,458X + 0,455Z$. Maka, dari perhitungan tersebut diperoleh diagram jalur sebagai berikut.



Gambar 4. 5 Diagram Jalur Persamaan I

Selain melakukan uji analisis path persamaan I maka selanjutnya juga melakukan uji analisis path persamaan II, berikut uji path analisis persamaan II yang dirangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 21 Hasil Analisis Path Persamaan II

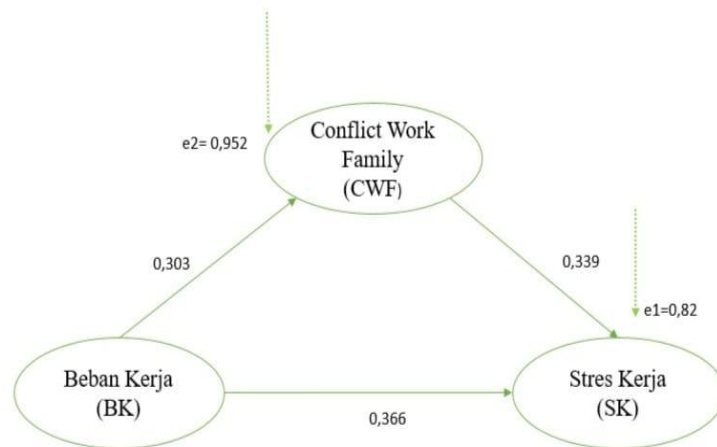
Model	Undstandardized Coeffisients B	Std. Error	Standarized Coeffisients Beta	T	Sig
Constant	15.121	1.758		8.600	0,000
Beban kerja	283	086	303	3.308	0,001

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Beban kerja senilai 0,001 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan pada tabel tersebut dalam persamaan II dapat dirumuskan sebagai berikut : $Y=15.121+0,283$. Kemudian, nilai R Square dapat dilihat dari data pada tabel model summary dibawah ini :

Tabel 4. 22 Hasil Nilai R Square Persamaan II

R	R Square	Adjusted Square	Std. error of the Estimate
0,303	0,092	0,084	2.10670

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,092, hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel X berpengaruh terhadap variabel Z sebesar 9,2% sementara sisanya sebesar 90,8% dari variabel lainnya yang tidak ada dalam model penelitian. Nilai e2 dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{(1 - 0,092)} = 0,952$, kemudian nilai e2 dimasukkan kedalam persamaan II menjadi $Y=15.121+0,283+0,952$. Berikut dapat dilihat diagram jalur persamaan II sebagai berikut :



Gambar 4. 6 Diagram Jalur Persamaan II

4.7 Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi. Pengujian hipotesis variabel mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan menguji pengaruh tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui variabel mediasi (Z). Pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien jalur dari masing-masing hubungan. Koefisien konstanta a dan b ditulis Sa dan Sb, besarnya standard

error tidak langsung adalah Sab (efek tidak langsung). Uji Sobel dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut (Ghozali, 2011):

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

Keterangan:

ab = Hasil kali koefisien jalur X1 terhadap koefisien jalur Y1 (a) dengan koefisien jalur Y1 terhadap Y2 (b)

a = Koefisien jalur X1 terhadap Y1

b = Koefisien jalur Y1 terhadap Y2

SE_a = *Standard error of estimation* koefisien a

SE_b = *Standard error of estimation* koefisien b

Untuk mengetahui pengaruh mediasi maka dapat dilihat berdasarkan nilai Z nya dimana apabila nilai $Z < 1,98217$ bahwa Variabel gagal memediasi hubungan antara pengaruh variabel independen terhadap dependen. Sebaliknya jika $Z > 1,98217$ berarti variabel tersebut mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Diketahui : a = 0,283 Sa = 0,086

b = 0,455 Sb = 0,112

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$= \sqrt{(0,455)^2(0,086)^2 + (0,283)^2(0,112)^2 + (0,086)^2(0,112)^2}$$

$$= \sqrt{0,015311569 + 0,001004636416 + 0,0092775424}$$

$$= \sqrt{0,025593747816}$$

$$= 2.55705992$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa nilai z sebesar $2.55705992 > 1,98217$ dapat disimpulkan bahwa *conflict work family* dapat memediasi hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja.

4.8 Pembahasan Hasil Analisis Data

4.8.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan uji t yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh t hitung dari variabel Beban Kerja (X) dari persamaan I sebesar 4,388 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98217 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05. Maka dari hasil uji tersebut variabel Beban Kerja (X) berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y) pada karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Solo.

4.8.2 Pengaruh Beban kerja Terhadap Conflict Work Family

Berdasarkan uji t yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh t hitung dari variabel beban kerja (X) dari persamaan II sebesar 3,308 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98217 dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05. Maka dari hasil uji tersebut variabel beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap *conflict work family* (Y) pada karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Solo.

Berdasarkan hasil tersebut maka indikator pengaruh yang diidealkan, target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan berpengaruh terhadap *conflict work family* karyawan Pos Indonesia kantor cabang utama Solo. Ketika karyawan dihadapkan dengan beban kerja yang

tinggi, mereka cenderung bekerja lembur untuk menyelesaikan tanggung jawab sehari-hari mereka. Akibatnya, waktu yang digunakan untuk kegiatan keluarga akan berkurang, dan akan terjadi conflict dalam keluarga, sehingga hipotesis II (H2) Diterima. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh (Santoso, 2022) mengenai beban kerja yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap conflict work family.

4.8.3 Pengaruh *Conflict Work Family* Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan uji t yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh t hitung dari variabel conflict work family (Z) dari persamaan I sebesar 4,064 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98217 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05. Hasilnya variabel *conflict work family* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Permasalahan yang terjadi pada keluarga dapat mengakibatkan stres kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut maka indikator *conflict work family* seperti *Time Based Conflict*, *Strain-based conflict*, *Behavior based conflict* berpengaruh terhadap karyawan Pos Indonesia kantor cabang utama Solo. Sehingga hipotesis III ini (H3) diterima, artinya *conflict work family* cenderung mengarah pada stres kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering dihadapi oleh individu untuk menghadapi dua peran sekaligus dan pada akhirnya menyebabkan stres.. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sherli Junianingrum, 2021) bahwa work family conflict berpengaruh positif terhadap Stres Kerja. Variabel ini berhubungan dengan kinerja dan komitmen organisasi. Permasalahan pekerjaan dapat menimbulkan pada masalah keluarga, begitu pula

sebaliknya. Permasalahan yang timbul dapat mengakibatkan stres kerja pada karyawan. Berdasarkan penjelasan analisis hipotesis diatas maka hipotesis 3 *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja.

4.8.4 Conflict Work Family Memediasi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan uji sobel diatas pada variabel mediasi Conflict Work nilai z sebesar $2.55705992 > 1,98217$ dapat disimpulkan bahwa *conflict work family* dapat memediasi hubungan antara *beban kerja* terhadap stres kerja yang berarti bahwa beban kerja yang tinggi akan menyebabkan stres kerja kemudian jika seseorang atau karyawan tidak mampu menyeimbangi peran antara pekerjaan kantor dan pekerjaan di rumah maka akan mengakibatkan timbulnya konflik.

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis IV (H4) Diterima, yang mana *conflict work family* mampu memediasi beban kerja terhadap stres kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santoso, 2022) menghasilkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berbasis ketegangan memediasi efek kelebihan peran pada stres psikologis. Konflik pekerjaan-keluarga berbasis waktu memediasi efek kelebihan peran pada stres fisiologis. Konflik pekerjaan-keluarga berbasis ketegangan memediasi efek kelebihan peran pada Mediasi stres fisiologis.

Tabel 4. 23 Klasifikasi Hasil Analisis Jalur

Hipotesis	Keterangan	Koef.	T	Sig.	Kesimpulan
H1	Beban Kerja terhadap Stres Kerja	0,313	3,894	0,000	Diterima
H2	Beban Kerja terhadap Conflict Work Family	0,518	6,446	0,000	Diterima

H3	Conflict Work Family terhadap Stres Kerja	0,492	5,602	0,000	Diterima
----	---	-------	-------	-------	-----------------

Hipotesis	Keterangan	Z	Z>196	Kesimpulan
H4	Beban kerja terhadap stres kerja melalui conflict work family	2.55705992	2.55705992>1,98	Diterima

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil yang telah dilakukan peneliti, hasil pengujian hingga analisis data dari penelitian pengaruh beban teradap stres kerja dengan *conflict work family* sebagai mediasi yang dilakukan di PT Pos Indonesia KCU Solo, disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja dengan nilai t hitung sebesar $4,388 >$ dari t tabel sebesar $1,98217$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 <$ dari nilai α $0,05$. Oleh sebab itu dapat ditarik kesimpulan variabel beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.
2. Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel *conflict work family* dilihat dari nilai t hitung $3,308 >$ dari t tabel $1,98217$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Variabel *conflict work family* berpengaruh positif terhadap stres kerja dilihat dari nilai t hitung $4,064 >$ dari t tabel $1,98217$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Variabel *conflict work family* memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres dilihat dari nilai nilai atau skor z sebesar $2.55705992 > 1,98217$.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel yang yang dipakai dalam penelitian ini dibatasi yaitu pada Beban Kerja, Stres Kerja dan *Conflict Work Family*, sehingga terdapat kemungkinan variabel lainnya yang bisa digunakan dalam mencari penyebab dari Stres Kerja.
2. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dari persamaan II yaitu nilai R^2 sebesar 0,092 atau dalam persen sebesar 9,2 %. Dapat diketahui jika variabel beban kerja memiliki pengaruh sebesar 9,2% terhadap *conflict work family*, sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan pada penelitian ini yang dituliskan oleh penulis diatas, dapat disampaikan saran sebagai berikut :

5.3.1 Bagi Organisasi

1. Karyawan atau responden diharapkan mampu membagi peran yang dijalani terkait waktu, tenaga, dan pikiran untuk dua hal yaitu pekerjaan dan keluarga. Diharapkan mampu melaksanakan manajemen strategi *conflict work family* agar tidak meningkatkan stres kerja yang juga bisa dialami akibat banyaknya beban kerja. Peran individu yang berhasil membagi waktunya untuk dua peran antara keluarga dan kantor maka akan mengurangi tingkat stres yang dialami pada saat bekerja akibat dari beban kerja yang cukup tinggi.
2. Pihak Kantor POS Indonesia KCU Solo diharapkan memperhatikan beban kerja karyawan dan memberikan penyuluhan mengenai penanganan *conflict work family* sehingga karyawan dapat menyeimbangi dua peran antara lingkungan kantor dan

juga lingkungan rumah, dengan berkurangnya *conflict work family* dan beban kerja maka karyawan tidak menjadi stres dan tenaga kerja yang dimiliki perusahaan menjadi lebih unggul dibidang SDM sehingga mampu mempercepat kemajuan dalam sebuah organisasi.

5.3.2 Bagi Peneliti Berikutnya

1. Dengan melihat keterbatasan yang ditulis oleh peneliti, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperbaiki apa yang menjadi keterbatasan dalam hasil penelitian ini, supaya memperoleh temuan-temuan baru yang berbeda dengan penelitian ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti mengharapkan adanya penelitian lebih lanjut dan mendalam yang nantinya dapat menjadi penyempurna penelitian ini sekaligus penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Peneliti kedepannya diharapkan dapat melakukan adanya perluasan penelitian ini pada objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsam, N. e. (2013). The Impact of Work Family Conflict on Turnover Intentions: An Empirical Evidence from Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 628-633.
- Anafarta, N. (2011). The relationship between work family conflict and job satisfaction A SEM approach. *International Journal of Business Management*, 1.
- Astuti, S. P. (2020). *Statistika*. Yogyakarta: Gerbang Media Aksara.
- Damayanti, D. (2021, Juni). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum jakarta). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Desrtasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fitri. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2.
- Gayyur, & J. w. (2013). Work Family Conflict : A Case of Employees Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibi, & Jefri. (2018). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi PT. Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 50-59.
- Hariningsih, F., Sariant, R., & Thamrin, i. (2019, Maret 5). Pengaruh Role Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Tingkat Iii Dr. Reksodiwiryong Padang Dengan Work Family Conflict Sebagai Variabel Mediasi. *Ecogen* 2.
- Hasanah, S. F. (2017, Oktober). Work Family Conflict Pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1.

- Hermawan, E. (2022, April 15). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaankeluarga Dan Stres Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan E-Issn 2686-4924, P-Issn 2686-5246*.
- I Putu Suartana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 3, 2020 : 863-883 Issn : 2302-8912, 9, 863-883*.
- Kurniawati, N. I., Werdan, R. E., & Pinem, R. J. (2018, September). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank NegaraIndonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 7*.
- Kusuma, E. Y. (2020, Februari). Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen E-ISSN. 2614-4212 (Online), ISSN 1411-5794 (Cetak), 21*.
- Lestari makmuriana, d. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Family Work Conflict) Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita Di Rsud Dr. Soedarso Pontianak. *Penelitian Pengembangan Keilmuan*.
- Muhammad Syahirul Akbar Jamaluddin, T. A. (2019, Desember 2). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Stres Kerja. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia), 9, 189-202*.
- Nabawi, R. (2019, September). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2, 170-183*.
- Nafs, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. *Acta Psychologia, 2, 199-208*.
- Ningtiyas, F. A., Chamida, S., & Riawan. (2022, Mei-Agustus). Pengaruh Beban Kerja Berlebih, Stress Kerja, Dan Kepuasan Penilaian Kinerja Terhadap Work-Family Conflict Pada Tenaga Kesehatan Rsu Darmayu Ponorogo. *Indonesian Journal of Business and Management, 2*.

- Novitasari, D. (2020, Juni-Agustus). Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kinerja Pekerja di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Internasional Studi Sains dan Manajemen (IJSMS)*, 123.
- Nurchayyo, B. R. (2018). Analisis dampak penciptaan brand image dan aktivitas word of mouth (WOM) pada penguatan keputusan pembelian produk fashion. *Jurnal Nusamba, Vol 3*.
- Priansa, S. d. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Purba, V. C. (2019, JAN-JUN). Pengaruh stres kerja dan konflik terhadap kinerja karyawan pada PT Cemtral Proteina Prima, Tbk Medan. *Wahana Inovasi Volume 8 No 1, 8*.
- Purbaningrat, P. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Denganstres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud, 4*, 1149-1165 .
- Putra, A. S. (2012). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Devisi marketing dan Kredit. PT WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal studi manajemen indonesia, 22*.
- Rachmaningrum, R., & Makmuriana, L. (2018, Oktober). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Family Work Conflict) Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita Di Rsud Dr. Soedarso Pontianak. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan, 9*.
- Rahman, M. S. (2021). Analysis Regression And Path Model : The Influence Both Instagram And Tiktok In Improving Students Vocabulary. 10-22.
- Risti Rachmaningrum, L. M. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Family Work Conflict) Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita Di Rsud Dr. Soedarso Pontianak. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*.
- Sadiq, M. (2020, September). Policing in pandemic: Is perception of workload causing work–family conflict, job dissatisfaction and job stress. *Jurnal Urusan Publik, 3-8*.
- Salye, J. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, 6*.
- Santoso, T. C. (2022, Juli). The mediating role of work–family conflict on role overload and job stress linkage. *Built Environment Project and Asset Management*.

- Sarwono, J. (2010, September). Pengertian Dasar Structural Equation Modeling (Sem). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 10*.
- Sekaran, & Bougie. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Kemahiran, Edisi 6 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sherli Junianingrum, F. M. (2021). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Intention To Quit Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, Vol. 28,*, 72-83.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, T. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur Iii Kota Malang.
- Sudaryono. (2002). Aplikasi Analisis (Path Analysis) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel dalam Penelitian. 391–403.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 4*.
- Tufan, A. M. (2016). Menentukan Variabel Penelitian.
- Wahyuningsih, B. W., Randa, F., & Pasoloran, O. (2018, Agustus). Peran Mediasi Job Related Tension Pada Hubungan Work Family Conflict And Family Work Conflict. *Asian Journal of Accounting Research, Vol 1*, 01-20.
- Wallace, J. E. (2005). Job stress, depression, and work to family conflict. *Relations Industriales*.

LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Jadwal Penelitian

No	Bulan	Sept-22				Okt-22				Nov-22				Januari-23				Februari- 23				Maret				
		Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan proposal	√	√	√	√	√																				
2.	Konsultasi dan Revisi	√	√	√	√		√	√			√	√														
3.	Pendaftaran Ujian Seminar Proposal								√																	
4.	Ujian Seminar proposal									√																
5.	Pengumpulan Data											√														
6.	Analisis Data													√	√											
7.	Penulisan Akhir Naskah Skripsi															√										
8.	Pendaftaran Ujian Munaqosah															√										
9.	Ujian Munaqosah																			√						
10.	Revisi Skripsi																						√	√		

Lampiran 1 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sadara/i PT. POS Indonesia KCU Solo

Di Tempat

Dengan hormat, Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir kuliah/skripsi, maka saya:

Nama :Ratna astutik

NIM : 195211039

Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen Bisnis Syariah,

Mengharapkan bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang diberikan, berkaitan dengan “**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Dengan *Conflict Work Family* Sebagai Mediasi**”.

Keberhasilan penelitian ini sangat bergantung kepada bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menyelesaikan kuesioner. Oleh karena itu, diharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi kuesioner ini dengan jujur dan lengkap. Tanpa mengurangi rasa hormat, saya berharap kuesioner yang telah diisi oleh Bapak/Ibu/Saudara/i dapat saya terima kembali.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Ratna astutik

195211039

Identitas Responden

Identitas Responden [Isilah dengan tanda ceklis (√)]

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : laki-laki Perempuan

Divisi/Jabatan :

Lama bekerja : 1-5 tahun 16-20 tahun

6-10 tahun > 20 tahun

11-15 tahun

Pendapatan : Rp. 1.000.0000-5.000.000

Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000

> Rp. 10.000.000

Pendidikan Terakhir : SMP/MTS SMA/SMK/MA

Diploma S1/S2

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pada kuisisioner ini terdapat dua bagian, saudara diminta untuk mengisi secara lengkap setiap pernyataan pada bagian tersebut. Berikut adalah petunjuk pengisian kuisisioner : Baca dengan seksama dan pahami terlebih dahulu setiap pernyataan yang ada, sebelum Bapak/Ibu/Saudara/i menentukan pilihan yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu/Saudara/i. Setiap pernyataan terdiri dari lima pilihan yang paling sesuai dengan diri anda. Pilihlah respon jawaban :

SS : Jika “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

S : Jika “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

N : Jika “Netral” dengan pernyataan tersebut.

TS : Jika “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut.

STS : Jika “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Pilihlah salah satu dari empat pilihan yang tersedia, dan berikan tanda (√) pada pilihan yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i, tanpa dipengaruhi siapapun. Pilihan manapun yang Saudara berikan adalah benar adanya. Periksa kembali, untuk memastikan semua pernyataan telah selesai teri

Daftar Pertanyaan

Isilah pernyataan berikut dengan memberikan tanda (√) pada kolom.STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N(Netral), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju).

PERNYATAAN:

KUESIONER BEBAN KERJA (X)							
Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010).							
No	Indikator	Pernyataan	Skor Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
			1	2	3	4	5
1	Target yang harus dicapai	Target yang harus saya capai dalam bekerja selalu tinggi (pelayanan over, lembur akhir tahun, pengiriman paket yang over)					
2	Kondisi Pekerjaan	Saat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan (melayani customer, bagging barang ataupun mengantar paket)					
3	Penggunaan Waktu kerja	Prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan menuntut saya untuk bekerja lebih cepat di atas kemampuan saya					
		Tuntutan tugas yang diberikan kepada saya terlalu banyak dengan waktu penyelesaian yang singkat.					
4	Standar Pekerjaan	Standar kerja yang diberikan melebihi kemampuan tim kerja (layanan over, lembur, pengiriman paket over)					

1.	Time Bazed Conflict	Pekerjaan di kantor dengan jam kerja padat (lembur, layanan over, pengiriman paket over) menjadikan keluarga saya terabaikan					
		Pekerjaan kantor yang sangat menumpuk (target akhir tahun) membuat saya tidak ada waktu untuk keluarga					
2.	Starin-based conflict	Saya kurang semangat saat melakukan pekerjaan di kantor ketika ada masalah keluarga					
3.	Behavior based conflict	Saya merasa sungkan dengan rekan kerja saya, ketika meminta menggantikan tugas saya di kantor saat saya ingin izin demi kepentingan keluarga					
		Saya memiliki tanggung jawab pekerjaan di kantor yang harus segera diselesaikan sementara saya juga arus mampu merawat anak saya yang sedang sakit di rumah					

Lampiran 1 3 Data Karakteristik Responden

No Res	Umur	Jenis Kelamin	Divisi/Jabatan	Lama bekerja	Pendapatan	Pendidikan Terakhir
1	52 tahun	Laki-laki	PGS EGM KCU	1-5 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	Diploma
2	52 tahun	Laki-laki	DEPUTI EGM KCU SOLO	> 20 tahun	> Rp. 10.000.000	S1/S2
3	50 tahun	Laki-laki	MANAJER	> 20 tahun	> Rp. 10.000.000	SMA/SMK/MA
4	38 tahun	Perempuan	ASMAN	1-5 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	S1/S2
5	36 tahun	Laki-laki	STAFF	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
6	52 tahun	Perempuan	Petugas Locket	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
7	36 tahun	Perempuan	Petugas Locket	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	Diploma
8	40 tahun	Perempuan	CUSTOMER SERVICES	11-15 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
9	33 tahun	Perempuan	CUSTOMER SERVICES	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
10	32 tahun	Perempuan	Petugas Locket	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
11	26 tahun	Perempuan	Petugas Locket	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
12	31 tahun	Perempuan	Petugas Locket	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
13	32 tahun	Laki-laki	Petugas Locket	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
14	22 tahun	Laki-laki	Petugas Locket	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
15	26 tahun	Perempuan	Petugas Locket	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
16	27 tahun	Perempuan	Petugas Locket	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
17	35 tahun	Perempuan	Petugas Locket	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
18	29 tahun	Laki-laki	Petugas Locket	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
19	50 tahun	Laki-laki	STAFF	> 20 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	S1/S2
20	40 tahun	Laki-laki	Petugas Locket	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
21	31 tahun	Laki-laki	Petugas Locket	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
22	37 tahun	Perempuan	Petugas Locket	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	Diploma
23	28 tahun	Laki-laki	Petugas Locket	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
24	28 tahun	Laki-laki	Petugas Locket	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
25	27 tahun	Perempuan	Petugas Locket	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
26	22 tahun	Perempuan	Petugas Locket	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
27	26 tahun	Laki-laki	Petugas Locket	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
28	22 tahun	Perempuan	Petugas Locket	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
29	26 tahun	Perempuan	Petugas Locket	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
30	49 tahun	Laki-laki	Kepala pelayan outlet	> 20 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	SMA/SMK/MA

31	52 tahun	Laki-laki	Petugas Loker	> 20 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	SMA/SMK/MA
32	54 tahun	Perempuan	Kepala pelayan outlet	> 20 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	SMA/SMK/MA
33	47 tahun	Laki-laki	PJS.Kepala pelayanan outlet	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
34	49 tahun	Laki-laki	Kepala pelayan outlet	> 20 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	SMA/SMK/MA
35	44 tahun	Perempuan	Kepala pelayan outlet	> 20 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	Diploma
36	35 tahun	Perempuan	PJS.Kepala pelayanan outlet	11-15 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	SMA/SMK/MA
37	49 tahun	Perempuan	PJS.Kepala pelayanan outlet	> 20 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	Diploma
38	54 tahun	Laki-laki	Kepala pelayanan outlet	> 20 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	SMA/SMK/MA
39	52 tahun	Perempuan	Kepala pelayanan outlet	> 20 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	SMA/SMK/MA
40	49 tahun	Perempuan	Kepala pelayanan outlet	> 20 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	SMA/SMK/MA
41	51 tahun	Laki-laki	Kepala pelayanan outlet	1-5 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	SMA/SMK/MA
42	50 tahun	Laki-laki	MANAJER	1-5 tahun	> Rp. 10.000.000	S1/S2
43	52 tahun	Perempuan	ASMAN	1-5 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	S1/S2
44	40 tahun	Laki-laki	ACCOUNT EXECUTIVE	1-5 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	S1/S2
45	39 tahun	Laki-laki	ACCOUNT EXECUTIVE	11-15 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	S1/S2
46	41 tahun	Perempuan	STAFF	11-15 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
47	36 tahun	Perempuan	STAFF	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	Diploma
48	50 tahun	Laki-laki	STAFF	> 20 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
49	34 tahun	Laki-laki	STAFF	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
50	38 tahun	Perempuan	STAFF	> 20 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
51	47 tahun	Laki-laki	MANAJER	> 20 tahun	> Rp. 10.000.000	Diploma
52	52 tahun	Laki-laki	ASMAN	> 20 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	SMA/SMK/MA
53	32 tahun	Laki-laki	STAFF	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
54	47 tahun	Laki-laki	MANAJER	> 20 tahun	> Rp. 10.000.000	S1/S2
55	37 tahun	Perempuan	ACCOUNT EXECUTIVE	6-10 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	Diploma
56	51 tahun	Laki-laki	STAFF	> 20 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
57	38 tahun	Laki-laki	STAFF	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
58	49 tahun	Laki-laki	MANAJER	> 20 tahun	> Rp. 10.000.000	S1/S2
5	49 tahun	Laki-laki	ASMAN	> 20 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	SMA/SMK/MA
60	53 tahun	Laki-laki	STAFF	> 20 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
61	50 tahun	Laki-laki	STAFF	> 20 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
62	51 tahun	Laki-laki	MANDOR	> 20 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	SMA/SMK/MA

63	39 tahun	Laki-laki	MANDOR	6-10 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	SMA/SMK/MA
64	36 tahun	Laki-laki	MANDOR	1-5 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	S1/S2
65	38 tahun	Laki-laki	MANDOR	6-10 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	S1/S2
66	41 tahun	Laki-laki	INCOMING	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
67	37 tahun	Laki-laki	INCOMING	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
68	44 tahun	Laki-laki	INCOMING	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
69	32 tahun	Laki-laki	INCOMING	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
70	33 tahun	Laki-laki	INCOMING	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
71	31 tahun	Laki-laki	INCOMING	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
72	42 tahun	Laki-laki	INCOMING	11-15 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
73	34 tahun	Laki-laki	PENGANTAR	11-15 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
74	42 tahun	Perempuan	PENGANTAR	11-15 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	Diploma
75	42 tahun	Laki-laki	PENGANTAR	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
76	34 tahun	Laki-laki	STAFF	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
77	37 tahun	Laki-laki	PENGANTAR	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
78	33 tahun	Laki-laki	PENGANTAR	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
79	29 tahun	Laki-laki	PENGANTAR	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
80	20 tahun	Laki-laki	PENGANTAR	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
81	21 tahun	Laki-laki	PENGANTAR	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
82	24 tahun	Laki-laki	PENGANTAR	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
83	26 tahun	Laki-laki	PENGANTAR	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
84	34 tahun	Laki-laki	PENGANTAR	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
85	27 tahun	Laki-laki	PENGANTAR	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
86	33 tahun	Laki-laki	PENGANTAR	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
87	28 tahun	Laki-laki	PENGANTAR	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
88	23 tahun	Laki-laki	PENGANTAR	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
89	27 tahun	Laki-laki	PENGANTAR	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
90	23 tahun	Perempuan	PENGANTAR	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
91	52 tahun	Laki-laki	MANDOR	> 20 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	SMA/SMK/MA
92	45 tahun	Laki-laki	MANDOR	> 20 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	SMA/SMK/MA
93	51 tahun	Laki-laki	STAFF	> 20 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
94	37 tahun	Laki-laki	STAFF	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
95	32 tahun	Laki-laki	STAFF	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
96	42 tahun	Laki-laki	STAFF	11-15 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
97	42 tahun	Laki-laki	PETUGAS PURI OUTGOING	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
98	53 tahun	Laki-laki	PETUGAS PURI OUTGOING	> 20 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA

99	37 tahun	Laki-laki	PETUGAS PURI OUTGOING	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
100	33 tahun	Laki-laki	PETUGAS PURI OUTGOING	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
101	34 tahun	Laki-laki	PETUGAS PURI OUTGOING	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	Diploma
102	33 tahun	Laki-laki	PETUGAS PURI OUTGOING	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	S1/S2
103	50 tahun	Perempuan	MANAJER	> 20 tahun	> Rp. 10.000.000	S1/S2
104	50 tahun	Laki-laki	ASMAN	> 20 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	S1/S2
105	35 tahun	Perempuan	ASMAN	11-15 tahun	Rp. 5.000.000—Rp. 10.000.000	Diploma
106	43 tahun	Perempuan	STAFF	> 20 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	Diploma
107	32 tahun	Perempuan	STAFF	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	Diploma
108	44 tahun	Perempuan	STAFF	> 20 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	Diploma
109	35 tahun	Laki-laki	STAFF	6-10 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA
110	23 tahun	Laki-laki	PENGANTAR	1-5 tahun	Rp. 1.000.0000-5.000.000	SMA/SMK/MA

Lampiran 1 4 Tabulasi Data Penelitian Beban Kerja

No Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Jumlah X
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	5	4	4	21
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	4	22
5	4	5	5	4	4	22
6	3	4	3	4	4	18
7	5	4	5	5	5	24
8	4	4	4	4	4	20
9	4	5	5	4	4	22
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	4	5	24
12	4	4	4	4	4	20
13	5	4	4	4	4	21
14	4	4	5	5	4	22
15	4	4	4	4	4	20
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	4	4	23
18	4	4	3	4	3	18
19	3	4	3	4	3	17
20	5	5	5	4	4	23
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	5	21
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	5	4	21
26	2	3	3	2	2	12
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	4	4	4	22
30	4	4	4	4	4	20
31	4	5	4	4	4	21
32	4	3	3	4	3	17
33	4	4	4	3	3	18
34	4	5	5	4	4	22
35	5	4	4	4	4	21

36	3	4	3	4	3	17
37	4	4	3	4	4	19
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	3	4	3	18
40	3	4	4	3	3	17
41	4	4	4	5	4	21
42	3	3	3	3	3	15
43	4	4	4	4	4	20
44	4	5	4	4	4	21
45	3	3	3	4	3	16
46	3	3	4	5	4	19
47	3	3	3	4	4	17
48	3	3	4	5	3	18
49	4	4	4	4	4	20
50	3	4	2	3	2	14
51	4	4	4	5	4	21
52	4	4	5	5	4	22
53	5	5	5	4	4	23
54	5	5	4	4	4	22
55	5	5	5	5	5	25
56	5	4	4	4	4	21
57	4	4	4	4	5	21
58	4	4	4	4	4	20
59	4	5	4	4	4	21
60	4	4	4	5	4	21
61	4	4	4	4	4	20
62	5	4	4	4	5	22
63	4	4	4	5	5	22
64	4	4	3	4	4	19
65	4	4	4	5	3	20
66	5	4	4	4	5	22
67	4	4	5	5	4	22
68	4	4	4	4	4	20
69	5	5	4	4	3	21
70	5	4	4	4	4	21
71	3	4	4	4	3	18
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	4	5	4	23
74	5	5	4	3	5	22

75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	4	20
77	4	5	4	4	4	21
78	3	3	3	3	3	15
79	4	4	4	5	5	22
80	3	5	4	4	4	20
81	4	4	4	5	4	21
82	4	4	3	5	3	19
83	5	4	4	4	5	22
84	5	4	4	4	4	21
85	4	4	4	4	5	21
86	5	4	4	5	4	22
87	4	3	4	4	4	19
88	4	4	5	5	5	23
89	4	4	4	4	4	20
90	5	5	5	4	5	24
91	5	3	4	4	4	20
92	5	4	3	4	5	21
93	3	3	3	3	3	15
94	3	4	4	4	3	18
95	4	4	4	4	5	21
96	5	4	4	5	5	23
97	4	4	4	4	5	21
98	5	5	5	5	5	25
99	4	5	5	4	3	21
100	3	4	4	4	4	19
101	4	5	3	4	4	20
102	5	5	4	3	5	22
103	4	4	3	3	4	18
104	5	4	3	4	4	20
105	5	5	5	5	5	25
106	4	5	5	4	3	21
107	3	4	4	4	4	19
108	4	5	3	4	4	20
109	5	5	4	3	5	22
110	4	4	3	3	4	18

Lampiran 1 5 Tabulasi data Penelitian Stres Kerja

No Res	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Jumlah Y
1	5	4	4	4	4	4	4	4	33
2	4	5	4	5	5	4	4	5	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	4	5	4	4	5	37
6	4	3	4	5	4	5	4	4	33
7	4	4	4	4	4	5	5	4	34
8	5	4	4	4	5	4	4	4	34
9	5	5	4	4	4	4	4	4	34
10	4	4	4	3	4	4	4	4	31
11	5	5	5	5	5	5	4	4	38
12	4	5	4	5	5	4	4	5	36
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	5	5	5	3	5	35
15	4	4	4	4	4	5	4	4	33
16	4	4	4	4	4	5	3	4	32
17	5	5	4	5	4	4	4	4	35
18	4	3	3	3	4	3	3	3	26
19	4	4	4	4	4	3	4	4	31
20	5	5	5	5	5	4	4	5	38
21	5	5	4	4	5	5	4	4	36
22	5	4	5	4	4	4	4	4	34
23	4	4	4	4	4	5	5	4	34
24	4	4	4	5	4	4	4	4	33
25	4	3	3	4	4	5	4	4	31
26	4	4	4	4	4	2	2	4	28
27	3	4	4	5	4	4	4	4	32
28	5	4	4	4	4	4	3	4	32
29	5	4	4	5	5	5	4	4	36
30	4	4	4	2	4	4	3	4	29
31	5	5	4	4	4	4	5	5	36
32	4	3	4	4	3	3	3	3	27
33	3	3	4	3	4	4	3	4	28
34	4	4	5	5	5	5	3	5	36
35	5	5	5	5	5	4	4	5	38
36	5	5	4	4	5	3	2	5	33

37	4	3	4	5	4	4	4	4	32
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	5	4	5	5	4	4	4	5	36
40	4	3	4	4	4	3	3	3	28
41	4	4	4	4	4	4	3	4	31
42	5	4	4	3	4	3	4	4	31
43	5	4	4	4	4	4	4	4	33
44	4	4	5	5	5	4	3	5	35
45	4	3	4	3	4	4	4	4	30
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	5	5	4	5	5	4	4	5	37
48	5	5	5	5	5	4	5	5	39
49	5	3	4	4	4	4	4	4	32
50	4	3	3	3	4	3	4	4	28
51	5	5	4	5	4	4	4	4	35
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	4	4	4	4	4	4	3	5	32
54	5	4	5	5	5	5	5	4	38
55	4	3	4	4	4	4	4	4	31
56	5	5	5	5	5	4	5	5	39
57	5	5	5	5	5	4	3	5	37
58	5	4	5	4	4	4	5	4	35
59	4	4	4	4	4	4	5	4	33
60	5	4	5	4	5	4	4	5	36
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	5	5	5	4	5	5	4	5	38
64	4	4	4	4	5	4	4	4	33
65	4	4	4	4	3	5	4	4	32
66	5	4	4	5	4	5	4	5	36
67	4	3	4	4	3	4	5	4	31
68	4	4	4	4	5	4	4	5	34
69	4	5	5	5	4	4	5	5	37
70	4	4	4	5	5	4	4	5	35
71	4	4	5	4	5	4	5	4	35
72	5	5	5	5	4	5	4	5	38
73	5	4	4	4	4	4	5	4	34
74	4	4	4	5	4	5	4	4	34
75	5	3	4	4	4	4	5	4	33

76	5	5	5	4	4	4	4	5	36
77	5	5	4	4	4	5	5	4	36
78	4	4	4	5	3	3	4	4	31
79	4	4	4	5	5	4	4	5	35
80	4	3	4	4	3	4	4	4	30
81	4	3	3	4	4	4	5	4	31
82	5	5	4	4	3	4	5	4	34
83	4	4	4	4	3	5	4	4	32
84	4	4	5	5	4	4	4	5	35
85	4	4	4	4	4	4	5	4	33
86	5	5	5	4	4	4	4	5	36
87	4	3	4	4	4	4	4	4	31
88	5	5	5	5	5	4	4	5	38
89	5	5	4	5	4	4	4	4	35
90	5	5	5	5	5	5	5	5	40
91	4	4	4	4	4	4	3	5	32
92	5	4	5	5	5	5	5	4	38
93	5	5	5	4	5	3	4	5	36
94	4	3	4	5	5	4	3	4	32
95	4	4	4	5	4	4	4	4	33
96	5	4	4	4	5	5	5	5	37
97	5	5	4	4	4	5	5	4	36
98	5	5	5	5	5	5	4	5	39
99	4	3	4	4	3	4	4	4	30
100	4	4	4	5	4	4	5	4	34
101	4	4	4	4	4	4	4	5	33
102	5	4	5	5	5	5	4	4	37
103	4	3	4	5	4	4	3	4	31
104	5	4	4	5	4	4	4	5	35
105	4	3	4	4	3	5	4	4	31
106	4	4	4	5	4	4	5	4	34
107	4	4	4	4	4	4	4	5	33
108	5	4	5	5	5	4	4	4	36
109	4	3	4	5	4	5	3	4	32
110	5	4	4	5	4	4	4	5	35

Lampiran 1 6 Tabulasi Data Penelitian Conflict Work Family

No Res	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Jumlah Z
1	5	4	4	5	4	22
2	4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	5	4	21
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	5	5	22
12	4	4	5	5	5	23
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	5	21
15	3	5	4	4	4	20
16	4	3	4	4	4	19
17	5	4	5	4	4	22
18	4	3	3	3	3	16
19	5	5	5	4	4	23
20	5	5	5	5	5	25
21	5	4	5	4	4	22
22	4	4	4	4	4	20
23	4	5	5	5	5	24
24	4	4	4	4	4	20
25	4	3	4	4	4	19
26	3	4	3	4	4	18
27	4	4	4	4	4	20
28	3	3	4	4	4	18
29	4	4	5	5	5	23
30	4	4	4	4	3	19
31	4	4	5	5	5	23
32	2	3	2	3	3	13
33	3	4	4	4	3	18
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	4	4	4	20
36	3	2	3	4	5	17

37	3	4	4	4	4	19
38	4	4	4	5	5	22
39	4	5	4	5	5	23
40	3	4	4	4	4	19
41	4	4	4	5	4	21
42	4	4	4	4	4	20
43	3	4	4	4	5	20
44	5	5	4	5	5	24
45	3	4	4	4	4	19
46	3	3	4	4	4	18
47	3	4	5	4	4	20
48	4	4	5	5	5	23
49	3	4	4	4	4	19
50	3	3	4	3	4	17
51	4	4	5	5	4	22
52	4	5	5	5	5	24
53	3	5	4	4	4	20
54	4	4	5	5	5	23
55	5	4	4	5	5	23
56	3	4	5	5	5	22
57	3	3	3	5	5	19
58	4	4	5	5	5	23
59	4	4	4	4	4	20
60	3	4	4	4	4	19
61	5	4	4	4	4	21
62	5	5	5	5	5	25
63	4	3	4	4	3	18
64	4	3	3	4	4	18
65	5	5	4	4	3	21
66	3	4	4	4	3	18
67	4	4	4	5	4	21
68	5	4	4	5	4	22
69	5	5	5	4	4	23
70	4	3	4	4	4	19
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	4	5	4	23
73	5	5	5	5	5	25
74	4	4	4	4	3	19
75	4	4	5	5	4	22

76	4	4	4	5	5	22
77	5	5	5	4	4	23
78	4	4	5	5	4	22
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	3	4	4	19
81	4	4	5	5	5	23
82	4	4	4	4	4	20
83	3	4	4	4	4	19
84	5	4	4	4	4	21
85	5	5	5	5	4	24
86	5	4	4	4	5	22
87	5	5	4	4	4	22
88	4	4	4	3	4	19
89	5	5	5	5	5	25
90	4	5	4	5	5	23
91	3	4	4	4	4	19
92	4	4	4	5	5	22
93	4	4	4	4	4	20
94	4	4	4	4	5	21
95	3	4	3	4	4	18
96	4	5	4	4	4	21
97	5	5	5	5	5	25
98	4	4	4	4	4	20
99	4	4	5	5	4	22
100	4	3	5	5	4	21
101	5	4	4	5	5	23
102	4	3	3	4	4	18
103	4	3	4	5	4	20
104	4	5	4	5	5	23
105	4	4	5	5	4	22
106	4	3	5	5	4	21
107	5	4	4	5	5	23
108	4	3	3	4	4	18
109	4	3	4	5	4	20
110	4	5	4	5	5	23

Lampiran 1 7 Hasil Distribusi Karakteristik Responden

		Statistics					
		JK	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan	Divisi	Pendapatan
N	Valid	110	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0	0

		JK			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	76	69.1	69.1	69.1
	Perempuan	34	30.9	30.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 tahun	1	.9	.9	.9
	21 tahun	1	.9	.9	1.8
	22 tahun	3	2.7	2.7	4.5
	23 tahun	3	2.7	2.7	7.3
	24 tahun	1	.9	.9	8.2
	26 tahun	5	4.5	4.5	12.7
	27 tahun	4	3.6	3.6	16.4
	28 tahun	3	2.7	2.7	19.1
	29 tahun	2	1.8	1.8	20.9
	31 tahun	3	2.7	2.7	23.6
	32 tahun	6	5.5	5.5	29.1
	33 tahun	6	5.5	5.5	34.5
	34 tahun	5	4.5	4.5	39.1
	35 tahun	4	3.6	3.6	42.7
	36 tahun	4	3.6	3.6	46.4
	37 tahun	6	5.5	5.5	51.8
38 tahun	4	3.6	3.6	55.5	

39 tahun	2	1.8	1.8	57.3
40 tahun	3	2.7	2.7	60.0
41 tahun	2	1.8	1.8	61.8
42 tahun	5	4.5	4.5	66.4
43 tahun	1	.9	.9	67.3
44 tahun	3	2.7	2.7	70.0
45 tahun	1	.9	.9	70.9
47 tahun	3	2.7	2.7	73.6
49 tahun	6	5.5	5.5	79.1
50 tahun	7	6.4	6.4	85.5
51 tahun	4	3.6	3.6	89.1
52 tahun	8	7.3	7.3	96.4
53 tahun	2	1.8	1.8	98.2
54 tahun	2	1.8	1.8	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 20 tahun	31	28.2	28.2	28.2
	1-5 tahun	42	38.2	38.2	66.4
	11-15 tahun	9	8.2	8.2	74.5
	6-10 tahun	28	25.5	25.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	14	12.7	12.7	12.7
	S1/S2	50	45.5	45.5	58.2
	SMA/SMK/MA	46	41.8	41.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Divisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ACCOUNT EXECUTIVE	3	2.7	2.7	2.7
	ASMAN	6	5.5	5.5	8.2
	CUSTOMER SERVICES	2	1.8	1.8	10.0
	DEPUTI EGM KCU SOLO	1	.9	.9	10.9
	INCOMING	7	6.4	6.4	17.3
	Kepala pelayan outle	4	3.6	3.6	20.9
	Kepala pelayanan out	4	3.6	3.6	24.5
	MANAJER	6	5.5	5.5	30.0
	MANDOR	6	5.5	5.5	35.5
	PENGANTAR	18	16.4	16.4	51.8
	Petugas Loker	22	20.0	20.0	71.8
	PETUGAS PURI OUTGOIN	6	5.5	5.5	77.3
	PGS EGM KCU	1	.9	.9	78.2
	PJS.Kepala pelayanan	3	2.7	2.7	80.9
	STAFF	21	19.1	19.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> Rp. 10.000.000	7	6.4	6.4	6.4
	Rp. 1.000.0000-5.000	75	68.2	68.2	74.5
	Rp. 5.000.000—Rp.	28	25.5	25.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y.5	Pearson Correlation	.354**	.441**	.466**	.362**	1	.170	.000	.504**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.076	.997	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.6	Pearson Correlation	.148	.142	.198*	.288**	.170	1	.325**	.149	.493**
	Sig. (2-tailed)	.123	.138	.038	.002	.076		.001	.121	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.7	Pearson Correlation	.261**	.211*	.160	.122	.000	.325**	1	.044	.452**
	Sig. (2-tailed)	.006	.027	.095	.206	.997	.001		.651	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.8	Pearson Correlation	.303**	.553**	.484**	.377**	.504**	.149	.044	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.121	.651		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Stres Kerja	Pearson Correlation	.653**	.754**	.718**	.615**	.649**	.493**	.452**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 1 10 Hasil Uji Validitas Conflict Work Family

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Conflict work family
Z.1	Pearson Correlation	1	.432**	.399**	.343**	.231*	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.015	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Z.2	Pearson Correlation	.432**	1	.449**	.308**	.292**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.002	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Z.3	Pearson Correlation	.399**	.449**	1	.516**	.342**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Z.4	Pearson Correlation	.343**	.308**	.516**	1	.608**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Z.5	Pearson Correlation	.231*	.292**	.342**	.608**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.015	.002	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110
Conflict work family	Pearson Correlation	.697**	.706**	.754**	.754**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 1 11 Hasil Uji Reliabel

Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	5

Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	8

Conflicit Work Family

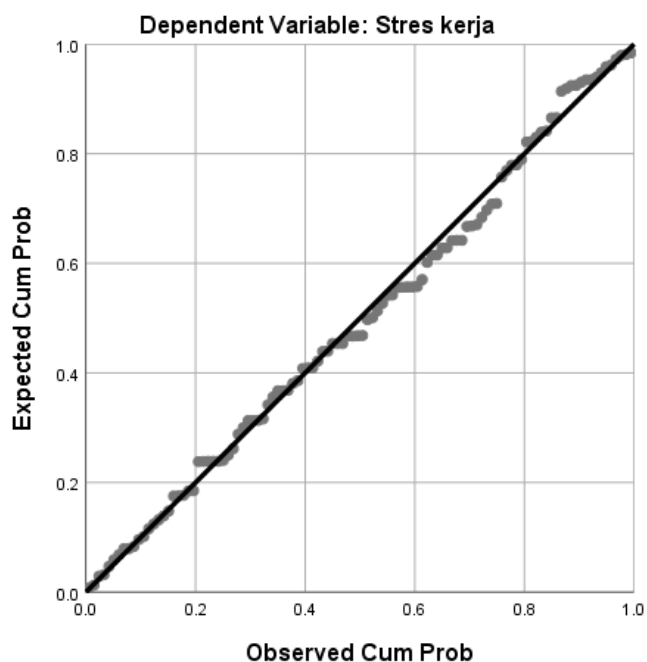
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	5

Lampiran 1 12 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Persamaan I

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42791399
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.051
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

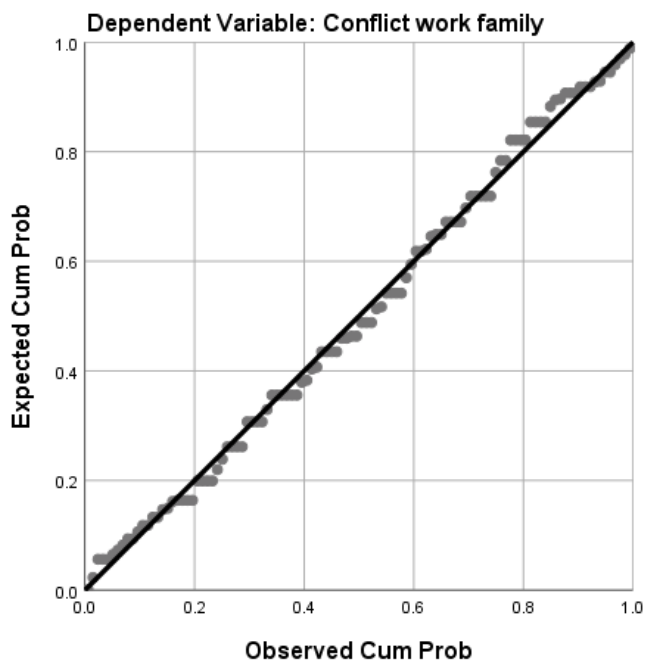
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Normalitas Persamaan II

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09701681
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.040
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	15.026	2.655		5.660	.000		
	Beban kerja	.458	.104	.366	4.388	.000	.908	1.101
	Conflict work family	.455	.112	.339	4.064	.000	.908	1.101

a. Dependent Variable: Stres kerja

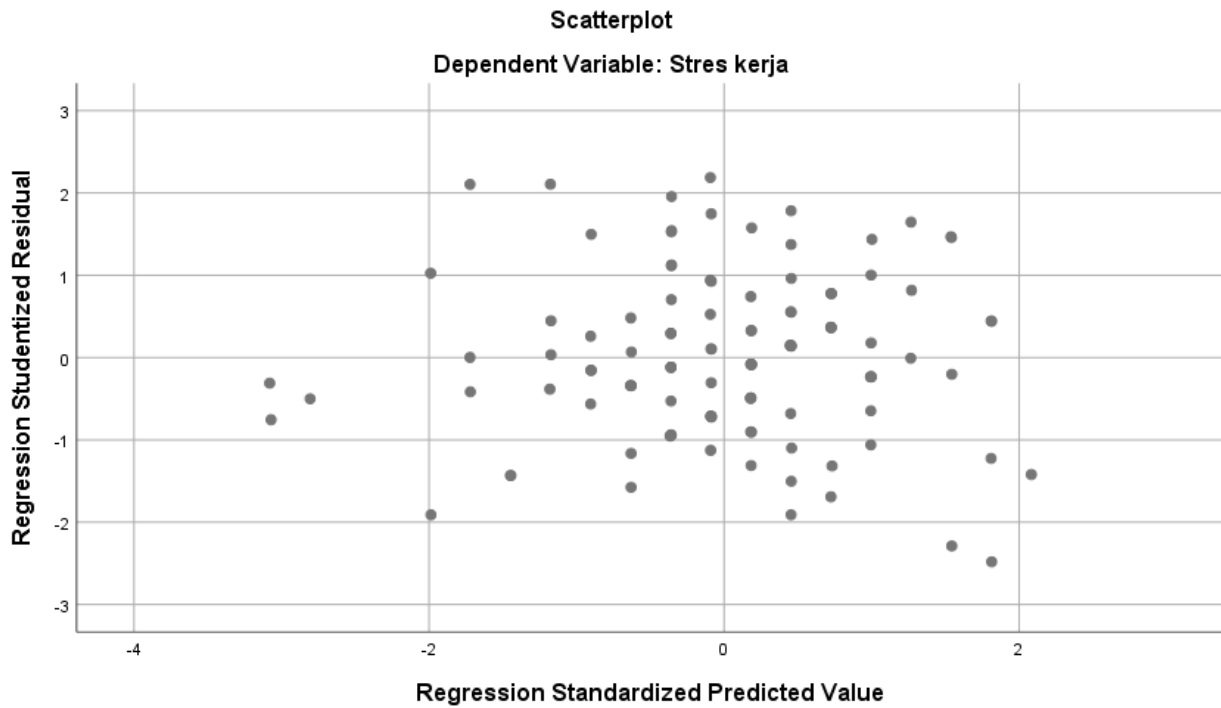
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II

Coefficients^a

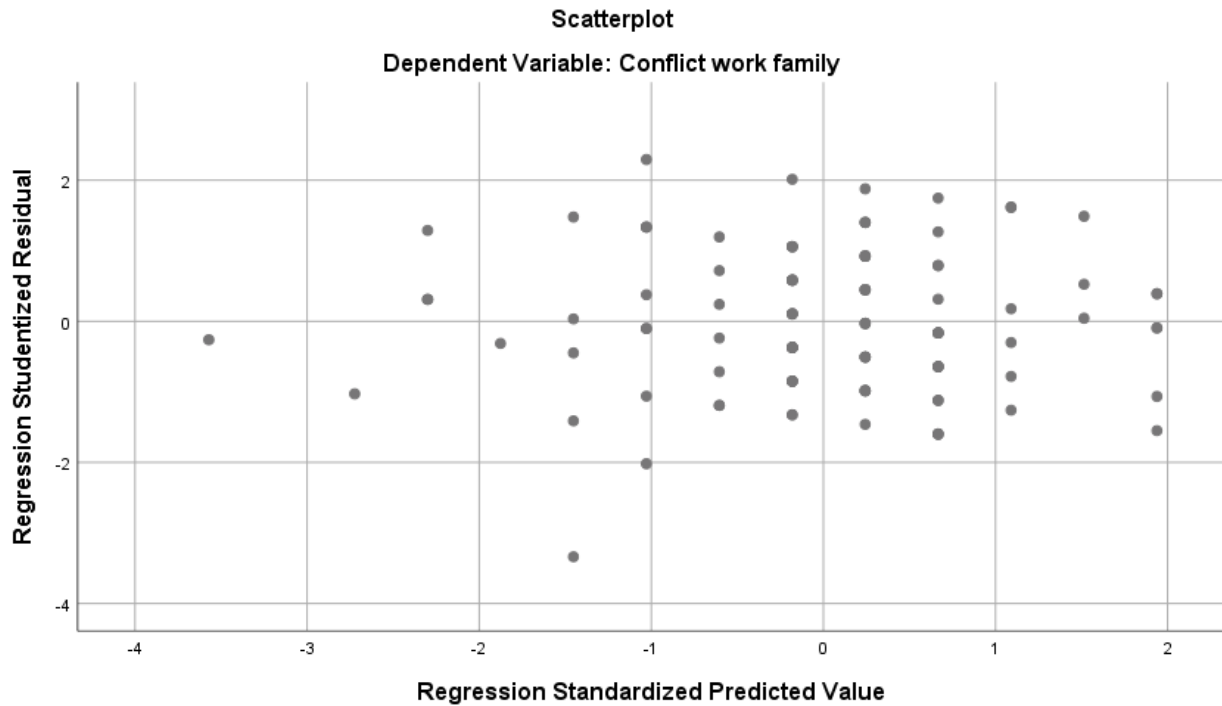
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	15.121	1.758	8.600	.000			
	Beban kerja	.283	.086	.303	3.308	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Conflict work family

Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I



Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II



Lampiran 1 13 Hasil Uji Ketepatan Model Persamaan I

Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.312	2.45050

a. Predictors: (Constant), Conflict work family, Beban kerja

Hasil Uji F Persamaan I

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308.161	2	154.081	25.659	.000 ^b
	Residual	642.530	107	6.005		
	Total	950.691	109			

a. Dependent Variable: Stres kerja

b. Predictors: (Constant), Conflict work family, Beban kerja

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.026	2.655		5.660	.000
	Beban kerja	.458	.104	.366	4.388	.000
	Conflict work family	.455	.112	.339	4.064	.000

a. Dependent Variable: Stres kerja

Lampiran 1 14 Hasil Uji Ketepatan Model Persamaan II

Hasil Uji Persamaan Koefisien Determinasi II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.303 ^a	.092	.084	2.10670

a. Predictors: (Constant), Beban kerja

Hasil Uji F Persamaan II

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	48.575	1	48.575	10.945	.001 ^b
	Residual	479.325	108	4.438		
	Total	527.900	109			

a. Dependent Variable: Conflict work family

b. Predictors: (Constant), Beban kerja

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.121	1.758		8.600	.000

Beban kerja	.283	.086	.303	3.308	.001
-------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Conflict work family

Lampiran 1 15 Hasil Uji Sobel

Hipotesis	Keterangan	Z	Z>196	Kesimpulan
H4	Beban kerja terhadap stress kerja melalui conflict work family	2.55705992	2.55705992>1,98	Diterima

Lampiran 1.16 Bukti Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-3272/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/11/2022 Sukoharjo, 07 November 2022
 Lamp. :
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala
 PT. POS Indonesia KCU Solo
 Jl. Jend. Sudirman No.8, Kp. Baru, Kec. Ps. Kliwon, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57133
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **RATNA ASTUTIK**
 NIM : 195211039
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Dengan
Conflict Work Family Sebagai Mediasi
 Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

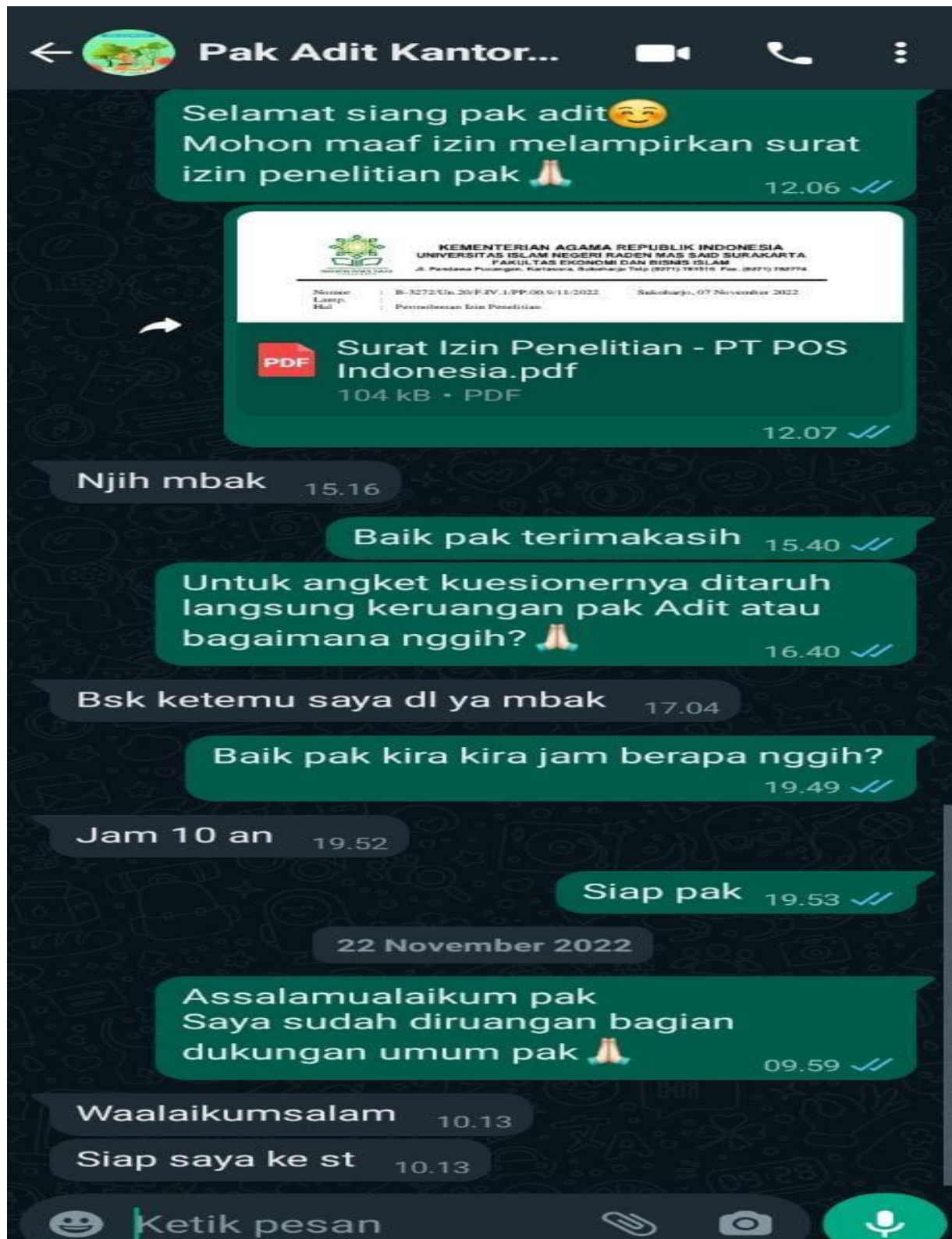


Wakil Dekan,
 Bidang Akademik dan Kelembagaan

Dr. Awan Kostrad Diharjo, S.E. M.Ag
NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Ratna Astutik
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Tempat, Tanggal Lahir : Kodrat, 2 Juni 2001
 Agama : Islam
 Jurusan/Fakultas : Manajemen Bisnis Syariah/FEBI
 No. HP : 082268820750
E-mail : ratnaastutik74@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

2007 s/d 2013 : SD N 04 Sungai Rumbai
 2013 s/d 2016 : SMP N 02 Sungai Rumbai
 2016 s/d 2019 : SMA N 1 Sungai Rumbai
 2019 s/d sekarang : UIN Raden Mas Said Surakarta

C. RIWAYAT ORGANISASI

2019-Sekarang : Anggota UKM LPM Dinamika
 2020 : Pengurus Dema Febi Divisi SOSPM
 2019 : Bendahara PMII RMH Perjurusan

1.17 Lampiran Bukti Cek Turnitin

Ratna Astutik MBS_REV Skripsi

ORIGINALITY REPORT

17 %	18 %	11 %	9 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	4 %
2	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1 %
3	core.ac.uk Internet Source	1 %
4	storage.googleapis.com Internet Source	1 %
5	123dok.com Internet Source	1 %
6	media.neliti.com Internet Source	1 %
7	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	<1 %
8	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
9	journal.uny.ac.id Internet Source	<1 %
