

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP STRES KERJA
PADA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA
(Persero) Tbk. KANTOR CABANG KOTA AMBON**

Adelia Pratiwi Resky¹⁾, Elsina Huberta Aponno^{*2)}, Jean Rosalina Asthenu³⁾.

^{1,2,3)}Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon
adeliapratiwiresky@gmail.com¹⁾, elslatumaerissaponno@yahoo.com^{*2)}, jeanasthenu@gmail.com³⁾

ABSTRACT

Initial survey at PT. BTN Ambon Branch shows that there are indications of work family conflict problems among employees. On the other hand, employees show symptoms of work stress. This research aims to find out how work family conflict influences work stress in PT. BTN Ambon Branch.

The analytical method used in this research is descriptive analysis and simple linear regression analysis. Descriptive analysis shows that work family conflict at PT. BTN Ambon Branch has an average value of 2.95 which is interpreted as quite good, while work stress has an average value of 3.25 which is interpreted as quite good. The results of the regression analysis show that work family conflict has a positive and significant effect on work stress at PT. BTN Ambon Branch. Based on these results, it can be concluded that employees cannot balance work family conflict, so work stress increases. To overcome this, PT BTN Ambon Branch must try to balance work family conflict by paying attention to time based conflict, strain based conflict, behavior based conflict. The level of work stress must also be reduced by paying attention to the symptoms of work stress on psychological indicators, physical indicators and behavioral indicators.

Key words: work family conflict, work stress.

ABSTRAK

Survei awal pada PT. BTN Cabang Ambon menunjukkan bahwa ada indikasi masalah *work family conflict* (konflik keluarga pekerjaan) pada karyawan. Di sisi lain karyawan menuangkan gejala stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work family conflict* (konflik keluarga pekerjaan) terhadap stres kerja pada karyawan PT. BTN Cabang Ambon.

Metode analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa *work family conflict* (konflik keluarga pekerjaan) pada PT. BTN Cabang Ambon memiliki nilai rata-rata 2.95 yang diinterpretasikan cukup baik, sedangkan stres kerja nilai rata-rata 3,25 yang diinterpretasikan cukup baik. Hasil analisa regresi menunjukkan bahwa *work family conflict* (konflik keluarga pekerjaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT. BTN Cabang Ambon.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa bila karyawan tidak dapat menyeimbangkan *work family conflict* (konflik keluarga pekerjaan) maka semakin meningkat stres kerja. Untuk mengatasinya, maka PT.BTN Cabang Ambon harus berupaya menyeimbangkan *work family conflict* dengan memperhatikan *time based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan), *behavior based conflict* (konflik berdasarkan perilaku). Tingkat stres kerja juga harus dikurangi dengan cara memperhatikan gejala-gejala stres kerja pada indikator psikologis, indikator fisik dan indikator perilaku.

Kata kunci : *work family conflict*, stres kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang unggul sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam menghadapi dunia yang semakin kompetitif dan menantang apabila individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka, perusahaan dapat berjalan dengan efektif juga dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja perusahaan yang baik terjadi karena kinerja seorang karyawan yang memiliki potensi kualitas, kuantitas yang baik, namun dapat membuat karyawan lebih dituntut untuk melakukan pekerjaan lebih kompleks dan tinggi. Hal ini dapat juga menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*) bagi karyawan.

Menurut Greenhouse dan Beutell, (dalam Sihite, dkk., 2018), *work family conflict* (konflik keluarga pekerjaan) sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga, satu dan lainnya saling

bertentangan. Hal ini berarti partisipasi dalam peran-pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan seseorang dalam keluarga (pekerjaan). *Work family conflict* (konflik keluarga pekerjaan) terdiri dari *work-to-family conflict* (pekerjaan hingga konflik keluarga) dan *family-to-work conflict* (keluarga hingga konflik pekerjaan). *Work-to-family Conflict* (pekerjaan hingga konflik keluarga) terjadi pada saat masalah pekerjaan di kantor mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarganya, sehingga tidak dapat melakukan tanggung jawabnya kepada keluarga. *Family-to-work conflict* (keluarga hingga konflik pekerjaan) terjadi pada saat masalah di keluarga mempengaruhi atau mengganggu kinerja pada saat di kantor.

Work family conflict dapat sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Work family conflict dan stres kerja merupakan dua variabel yang saling berkaitan. *Work family conflict* akan menyebabkan seseorang mengalami stres kerja apabila tidak dapat mengelola konflik yang terjadi di lingkungan kerjanya. Stres kerja terjadi karena seseorang dikejar untuk mencapai target tertentu. Stres kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya, Siagian (2018). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat menyebabkan suatu tekanan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan baik fisik maupun emosi sehingga nantinya mengganggu kinerja perusahaan, Sinambela (dalam Djauhar dkk., 2022). Dapat disimpulkan bahwa stres akibat kerja ialah kondisi tertekan yang dialami pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat bisa berpengaruh terhadap respon emosional, kondisi fisik dan proses berpikir yang berdampak terhadap penurunan produktifitas kerja.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Ambon selanjutnya disebut PT. BTN Cabang Ambon merupakan salah satu bank milik negara yang melayani kredit, pinjaman khusus, produk dana, tabungan, jasa dan layanan *documentary collection*, layanan transaksi, SBDK dan lain-lain. Berdasarkan hasil observasi awal, penulis menemukan masalah yang berkaitan dengan *work family conflict* seperti karyawan yang susah membagi waktu dengan keluarga karena waktu libur dipakai untuk bekerja ataupun jam kerja yang terbilang cukup lama. Selain itu, karyawan yang dimutasi atau pindah dari kantor pusat ke kantor cabang kota Ambon yang tidak membawa keluarga untuk pindah bersama. Karyawan bila mendapat masalah di kantor biasanya akan membawa masalah tersebut ke rumah dan bisa berdampak pada keluarga. Sebaliknya karyawan yang mempunyai masalah pribadi atau masalah dengan keluarga kadang membawa masalah tersebut ke dalam pekerjaan hal ini bisa berdampak pada produktivitas kerja. Karyawan yang tidak bisa menyeimbangkan masalah konflik antara pekerjaan dan keluarga akan membuat masalah tersebut semakin besar. Pernyataan ini diperkuat dengan adanya pra survei yang dilakukan penulis terhadap 13 orang karyawan menunjukkan bahwa *work family conflict* masih menjadi masalah yang harus mendapatkan perhatian sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Pra-Survei Mengenai *Work Family Conflict*
Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Ambon

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga	4	30,77	9	69,23
2	Penggunaan hari libur untuk bekerja	5	38,46	8	61,54
3	Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai seorang Bapak/Ibu serta dari seorang Istri/Suami	1	7,69	12	92,31
4	Terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat pekerjaan	4	30,77	9	69,23
5	Permasalahan keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja	4	30,77	9	69,23

Sumber. Hasil olah data

Tabel 1.1 di atas yang merupakan hasil olah data pra-survei yang dibagikan kepada 13 orang karyawan PT. BTN Cabang Ambon menunjukkan bahwa masih ada masalah terkait *work family conflict* dengan pegawai yang kurang berbagi waktu dengan keluarga ialah 4 orang atau 30,77%, berikutnya penggunaan hari libur untuk bekerja ialah 5 orang atau

38,46 % selain itu, terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat pekerjaan ialah 4 orang atau 30,77 % pernyataan ini dikarenakan beberapa pegawai yang jauh dari keluarga, berikut permasalahan keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja ialah 4 orang atau 30,77 %. Dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* menjadi salah satu masalah karena peran antara keduanya saling terikat antara peran keluarga serta peran menjadi seorang pegawai peran kedua tersebut sangatlah penting bagi seorang manusia.

Masalah stres kerja pada PT. BTN Cabang Ambon ditemukan oleh penulis pegawai yang bekerja dengan waktu yang sangat panjang juga kurang menikmati hari libur, tekanan yang dilakukan oleh pimpinan kepada para pegawai juga membuat pegawai meras stres dalam bekerja, pegawai yang bekerja dengan waktu yang panjang membuat para pegawai merasa lelah dalam melakukan pekerjaan. Pegawai kurang memakai hari libur untuk refreshing karena terkadang hari libur dipakai untuk melakukan pekerjaan. Pernyataan ini di perkuat dengan adanya pra-survei yang dilakukan penulis terhadap 13 orang karyawan menunjukkan bahwa stres kerja masih menjadi masalah yang harus mendapatkan perhatian sebagaimana terlihat pada tabel 1.2 berikut ini :

**Tabel 1.2
Pra-Survei Mengenai Stres Kerja
Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Ambon**

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Beban kerja yang diberikan terlalu besar	1	7,69	12	92,31
2	Adanya tekanan dari pimpinan dalam melakukan pekerjaan	3	23,08	10	76,92
3	Dalam organisasi pernah mengalami kecemasan, ketakutan dan ketegangan dalam bekerja	10	76,92	3	23,08
4	Lelah dalam melakukan pekerjaan	3	23,08	10	76,92

Sumber. Hasil olah data

Tabel 1.2 di atas yang merupakan hasil olah data pra-survei yang dibagikan kepada 13 orang karyawan. PT. BTN Cabang Ambon, menunjukkan bahwa masih ada masalah terkait dengan stres kerja seperti adanya tekanan dari pimpinan dalam melakukan pekerjaan ialah 3 orang atau 23,08% selain itu, dalam organisasi pernah mengalami kecemasan, ketakutan dan ketegangan dalam bekerja ialah 10 orang atau 76,92%, berikut lelah dalam melakukan pekerjaan ialah 3 orang atau 23,08. Dapat disimpulkan pekerjaan yang terlalu banyak serta tekanan dan kondisi kerja yang kurang efektif dapat membuat karyawan mengalami stres kerja.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya serta masalah yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work family conflict* terhadap Stres kerja pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Ambon.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Work Family Conflict*

Work family conflict (konflik keluarga pekerjaan) merupakan kondisi dimana ada peran ganda yang dipegang seseorang, yaitu sebagai pekerja dan anggota keluarga, menimbulkan ketidakseimbangan dan tekanan. Greenhaus & Beutell (dalam Sihite Reymond, dkk., 2018) mendefenisikan *work family conflict* sebagai suatu konflik dimana terjadi ketidak seimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan individu itu sendiri harus memenuhi tuntutan salah satu peran yang nantinya akan menekan peran yang lain sehingga akan menyebabkan individu sulit membagi waktu dan sulit melaksanakan suatu peran karena ada tuntutan peran lainnya. Meyer & Rowan (dalam Yuwono, dkk., 2020) menyatakan bahwa *work family conflict* terjadi ketika seseorang harus memenuhi dua tuntutan peran yang berbeda pada waktu yang bersamaan.

Work family conflict didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal, Anggraeni (2016). Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dari karyawan untuk memenuhi tuntutan keluarganya. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan serta beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dan waktu yang tidak cukup untuk mengejar *deadline* karena para karyawan harus membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan.

Menurut Greenhaus & Beutell, (1985) indikator *Work family Conflict* adalah: 1) *Time based conflict* (konflik berbasis waktu) yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan

untuk memenuhi oeran lainnya seperti, karyawan merasa waktu yang digunakan pada saat bekerja menghalangi waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kewajiban keluarga dan karyawan merasa sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga; 2) *Strain based conflict*. (konflik berbasis ketegangan) yang mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain, seperti ketegangan yang dialami karyawan sering kali mempengaruhi atau mengganggu keharmonisan keluarga dan ketegangan atau ketidakharmonisan dalam keluarga sering kali mengganggu kinerja karyawan; 3) *Behavior based conflict*. (konflik berdasarkan perilaku) yaitu Konflik yang muncul ketika pengarahan dari suatu perilaku yang berbeda ialah permasalahan keluarga yang dihadapi karyawan menyebakan karyawan berperilaku emosional (mudah marah dan cepat tersinggung) dan permasalahan di pekerjaan yang dihadapi karyawan sering kali menyebabkan karyawan berperilaku emosional di rumah (mudah marah dan cepat tersinggung).

2.2. Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Stres juga dapat berakibat tubuh, seperti timbulnya penyakit. Stres kerja adalah tanggapan atau proses internal dan eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologi sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan karyawan. Stres kerja juga didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau yang merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu, stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Indikator stres kerja menurut Robbins (2016) dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu: 1) indikator pada psikologis, meliputi: cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, lelah mental; 2) indikator pada fisik, meliputi: meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur); 3) indikator pada perilaku, meliputi: merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)

2.3. Perumusan Hipotesis

Penelitian ini dilakukan untuk mengatasi masalah *work family conflict* (konflik keluarga pekerjaan) dan stres kerja karyawan PT. BTN Cabang Ambon. Hubungan yang akan diteliti didasarkan pada pendekatan dan penelitian terdahulu yaitu “pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja”. Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Sihite, dkk, 2016) *work family conflict* (konflik keluarga pekerjaan) didefinisikan suatu konflik dimana terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan individu itu sendiri harus memenuhi tuntutan salah satu peran yang nantinya akan menekan peran yang lain sehingga akan menyebabkan individu sulit membagi waktu dan sulit melaksanakan suatu peran karena ada tuntutan peran lainnya. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Penelitian terdahulu yang mengungkapkan hubungan *work family conflict* dengan stres kerja antara lain, dikemukakan oleh Bimantara (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pada karyawan *work from home* yang menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil kerja serupa juga dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis pengaruh *work-family conflict, family-work conflict* terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kepuasan hidup pekerja *front office* hotel di Indonesia yang menemukan bahwa *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja. Dharmapatni dan Mujiati (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *work family conflict* dan *role ambiguity* terhadap stres kerja anggota kepolisian sektor Kediri di Tabanan menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Wongkar, dkk. (2023) juga menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan Af'idah (2022) menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang serta penelitian terdahulu yang menggambarkan hubungan antara *work family conflict* dan stres kerja maka hipotesis pada penelitian ini adalah “*Work Family Conflict* Berpengaruh Positif Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. BTN Cabang Ambon”.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni kausalitas yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 55 orang karyawan PT. BTN Cabang Ambon. Besaran sampel ditentukan dengan menggunakan metode slovin yaitu sebanyak 36 orang. Penelitian ini menggunakan alat analisa regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS v24. Terdapat 2 (dua) variabel yang akan diuji yaitu *work family conflict* (X) dan stres kerja (Y). Untuk kebutuhan analisa, definisi variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) *Work family conflict* didefinisikan sebagai konflik antara peran yang satu dengan peran lainnya (inter-role conflict) dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan (Howard, 2008). Dalam penelitian ini *work family conflict* diukur menggunakan 3 indikator (dengan 6 pernyataan) menurut Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu; *time-based conflict, strain-based conflict, behavior-based conflict*.
- 2) Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2005). Dalam penelitian ini stres kerja diukur menggunakan 3 indikator (dengan 10 pernyataan) menurut Robbins (dalam Fatimah, 2015) yaitu; indikator pada psikologis, indikator pada fisik, indikator pada perilaku.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Penelitian ini didahului dengan mendapatkan deskripsi variabel berdasarkan tanggapan responden. Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu *work family conflict* dan stres kerja dilakukan dengan *statistic deskriptif presentase*. Nilai rata-rata skor jawaban responden yang akan digunakan untuk memberikan gambaran tersebut. Rentang skor yang digunakan untuk menginterpretasi jawaban akhir didasarkan pada rumus rentang skor yang hasilnya sebagai berikut:

- a) 1,00 - 1,80 = Sangat Buruk
- b) 1,81 – 2,60 = Buruk
- c) 2,61 - 3,40 = Cukup Baik
- d) 3,41 - 4,20 = Baik
- e) 4,21 - 5,00 = Sangat Baik

Rekapitulasi tanggapan karyawan PT. BTN Cabang Ambon karyawan PT. BTN Cabang Ambon untuk variabel *work family conflict* dan stres kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Deskripsi Variabel

No	Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Interpretasi
Work family conflict (X)			
Time Based Conflict (konflik berdasarkan waktu)			
1	Waktu yang digunakan pada saat bekerja menghalangi waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kewajiban keluarga	2.86	Cukup Baik
2	Sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	2.92	Cukup Baik
	Nilai rata-rata	2.89	Cukup Baik
Strain Based Conflict (konflik berdasarkan ketegangan)			
3	Ketegangan yang dialami sebagai karyawan sering kali mempengaruhi atau mengganggu keharmonisan keluarga	3.33	Cukup Baik
4	Ketegangan atau ketidakharmonisan dalam keluarga sering kali mengganggu kinerja karyawan	3.19	Cukup Baik
	Nilai rata-rata	3.26	Cukup Baik
Behavior Based Conflict (konflik berdasarkan perilaku)			
6	2. Permasalahan keluarga yang dihadapi karyawan menyebabkan karyawan berperilaku emosional (mudah marah dan cepat tersinggung)	2.78	Cukup baik
7	Permasalahan di pekerjaan yang dihadapi karyawan menyebabkan karyawan berperilaku emosional di rumah (mudah marah dan cepat tersinggung)	2.64	Cukup baik
	Nilai rata-rata	2.71	Cukup baik
Nilai Rata-Rata Variabel work family conflict (X)			
		2.95	Cukup baik
No	Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Interpretasi
Stres Kerja (Y)			
Indikator Pada Psikologi			
1	Saat bekerja saya sering menjadi mudah marah dan cepat tersinggung	3.33	Cukup Baik
2	Saat bekerja saya sering tidak komunikatif	3.47	Baik
3	Saat bekerja saya sering banyak melamun	3.22	Cukup Baik
4	Saat bekerja saya sering merasa lelah mental	2.81	Cukup Baik
	Nilai Rata-Rata	3,21	Cukup Baik
Indikator Pada Fisik			
5	Saat bekerja saya sering merasa detak jantung dan tekanan darah meningkat	3.42	Baik
6	Saat bekerja saya sering merasa mudah lelah secara fisik	2.14	Buruk
7	Saat bekerja saya sering merasa pusing kepala tanpa sebab yang jelas	3.22	Cukup Baik
8	Saya sering mengalami problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur)	2.92	Cukup Baik
	Nilai Rata-Rata	2,93	Cukup Baik
Indikator Pada Perilaku			
9	Saya sering mencari-cari alasan untuk menunda atau menghindari pekerjaan	3.72	Baik
10	Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)	3.47	Baik
	Nilai Rata-Rata	3,60	Baik
	Nilai Rata-Rata Variabel Stres Kerja (Y)	3.25	Cukup Baik

Sumber: Hasil olah data.

Uji signifikan (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (*work family conflict*) terhadap variabel dependen (stres kerja). Bila nilai tsig $\alpha < 0,05$ maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya apabila tsig $\alpha > 0,05$ maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.2 yang menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$, artinya *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. BTN Cabang Ambon.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *work family conflict* terhadap stres kerja karyawan PT. BTN Cabang Ambon. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang diperoleh nantinya dilakukan pada masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu Uji T. Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Statistik versi 24 dengan bentuk persamaan sebagai berikut: $Y = a + bX$.

Hasil olah data menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.697	2.391	8.239	0.651
	<i>Work family conflict</i>	.514	.133		
a. Dependent Variable: Stres_Kerja					

Sumber: Hasil olah data.

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel diatas, diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 19.697 + 0.514X$$

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa *work family conflict* (X) berpengaruh positif terhadap stres kerja (Y) pada karyawan PT. BTN Cabang Ambon. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.286	2.617
a. Predictors: (Constant), <i>Work family conflict</i>				

Sumber: Hasil olah data,

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa, besarnya nilai *R square* adalah 0.306 atau sekitar 30.6%. Hal ini memberi arti bahwa pengaruh variabel independen (*work family conflict*) terhadap variabel dependen (stres kerja) adalah sebesar 30.6% sedangkan sisanya sebesar 69.4% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2. Pembahasan

Work family conflict (konflik keluarga pekerjaan) dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone, 2000). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline serta waktu libur yang digunakan untuk bekerja. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menghabiskan waktu libur/*refreshing* bersama dengan keluarga. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Yang, et al., 2000). Menurut Simon, et al. (2004) mengungkapkan bahwa *work family conflict* (konflik keluarga pekerjaan) muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga.

Hasil penelitian melalui analisis regresi linier sederhana, menunjukkan bahwa *work family conflict* (konflik keluarga pekerjaan) adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT BTN Cabang Ambon. Pengaruh positif antara kedua variabel dapat memberi dampak bagi karyawan bank karena semakin tinggi konflik antara keluarga dan pekerjaan akan membuat karyawan semakin menjadi stres, sebaliknya jika konflik antara keluarga dan

pekerjaan bisa diimbangkan maka stres pada karyawan juga akan rendah.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *work family conflict* (konflik keluarga pekerjaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bimantara .E. 2022 dengan judul “Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pada karyawan *work from home*” adanya pengaruh positif antara *work family conflict* terhadap stres kerja. Lestari E. 2021, dengan judul “Analisis pengaruh *work-family conflict, family-work conflict* terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kepuasan hidup pekerja *front office hotel* di Indonesia” adanya pengaruh positif antara *work family conflict* terhadap stres kerja. Dharmapatni I. 2019, dengan judul “Pengaruh *work family conflict* dan *role ambiguity* terhadap stres kerja anggota kepolisian sektor Kediri di Tabanan”, *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Wongkar F. 2023 dengan judul “Pengaruh *work from home, work family conflict* terhadap stres kerja karyawan PT. Japfa unit Manado di masa pandemi covid 19”. Af'ida Lina. 2022 dengan judul “Pengaruh *work family conflict*, beban kerja dan efikasi diri terhadap stres kerja dengan dukungan sosial media sebagai variabel moderasi (studi kasus pada perawat rumah sakit Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga)”.

Menurut Susanto (2010) *work family conflict* merupakan konflik yang muncul dari peran ganda di dalam pekerjaan maupun keluarga, karena terlalu banyak waktu dan perhatian tercurahkan pada satu peran, sehingga tuntutan peran lainnya tidak dapat terpenuhi secara optimal. Dalam penelitian ini untuk mengukur *work family konflik* (konflik keluarga pekerjaan) pada PT. BTN Cabang Ambon dengan menggunakan 3 indikator yaitu *time based konflik* (konflik berdasarkan waktu), *strain based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan), dan *behavior based conflict* (konflik berdasarkan perilaku). Nilai rata-rata berdasarkan tanggapan dari responden untuk variabel *work family conclict* (konflik keluarga pekerjaan) adalah 2,95 yang diinterpretasikan “**cukup baik**”. Hal ini menunjukkan variabel *work family conclict* (konflik keluarga pekerjaan) pada PT. BTN Cabang Ambon masih harus diperhatikan kembali agar menjadi lebih rendah.

Asih G, dkk (2018) mendefenisikan stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Dalam dunia kerja, stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Deskripsi variabel stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja pada PT. BTN Cabang Ambon “**cukup baik**”. Hal ini harus mendapatkan perhatian dari perusahaan karena stres kerja yang kurang baik akan membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Terdapat tiga indikator untuk mengukur stres kerja karyawan PT. BTN Cabang Ambon yaitu indikator pada psikologis, indikator pada fisik dan indikator pada perilaku.

4.3. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* (konflik keluarga pekerjaan) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel stres kerja pada PT. BTN Cabang Ambon. Artinya bila karyawan tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka tingkat stres kerja juga akan lebih meningkat/tinggi, stres kerja yang tidak karuan akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak maksimal Demikian juga sebaliknya bila karyawan dapat memperhatikan dan menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka tingkat stres kerja tidak akan meningkat atau menurun. Maka dari itu PT. BTN Cabang Ambon harus lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut dengan para karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengurangi permasalahan *work family conflict* (konflik keluarga pekerjaan) dan stres kerja karyawan pada PT. BTN Cabang Ambon dapat dilakukan dengan cara :

1. Upaya menurunkan *Work Family Conflict* (konflik keluarga pekerjaan) :
 - a. Memperhatikan *time based conflict* (konflik berdasarkan waktu)
Perbaikan konflik berdasarkan waktu dapat dilakukan dengan memperhatikan karyawan agar tidak sampai bekerja melebihi durasi jam kerja normal sesuai dengan yang ditentukan dan tidak menambah-nambah pekerjaan karyawan pada saat jam kerja sudah mau selesai serta tidak membuat karyawan bekerja pada saat hari libur.
 - b. Memperhatikan *strain based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan)
Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan memperhatikan beban kerja yang diberikan agar tidak terlalu berat dan memperhatikan agar karyawan betul-betul menggunakan waktu istirahat.
 - c. Memperhatikan *behavior based conflict* (konflik berdasarkan perilaku)
Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan dan karyawan harus mudah mengontrol tingkat emosional.
2. Upaya menurunkan Stres Kerja:
 - a. Memperhatikan gejala stres kerja karyawan pada indikator psikologis

Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan cara lebih memperhatikan karyawan yang menunjukkan gejala-gejala stres pada indikator psikologis saat bekerja seperti membuat karyawan merasa nyaman, saling sharing dengan membuka obrolan agar menciptakan suasana yang positif, mengurangi tekanan pekerjaan pada karyawan dan dapat memberikan dukungan bagi karyawan.

- b. Memperhatikan gejala stres kerja karyawan pada indikator fisik

Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan cara membuka peluang untuk karyawan melakukan aktivitas olahraga dan tidak memberikan beban pekerjaan di luar batas kemampuan karyawan.

- c. Memperhatikan gejala stres kerja karyawan pada indikator perilaku

Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan dengan cara tidak menundah-nundah pekerjaan, lebih fokus dalam bekerja dan menggunakan waktu istirahat untuk mengisi asupan makanan yang tidak berlebihan juga tidak kekurangan.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu *work family conflict* (konflik keluarga pekerjaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT. BTN Cabang Ambon , artinya bila karyawan tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka tingkat stres kerja juga akan lebih meningkat/tinggi, stres kerja yang tidak karuan akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak maksimal. Demikian juga sebaliknya bila karyawan dapat memperhatikan dan menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka tingkat stres kerja tidak akan meningkat atau menurun.

5.2. Saran

Penelitian ini dilakukan terbatas hanya 1 objek penelitian dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Penelitian serupa di masa mendatang diharapkan dapat dilakukan pada objek yang lebih luas dengan jumlah sampel yang lebih besar sehingga hasilnya lebih dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afidah Lina., 2022. *Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Media Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Salatiga.
- Asih G. Y, Widhiastuti H, Dewi R. 2018. **Stres Kerja**. Perpustakaan Nasional (KDT). Semarang.
- Bimantara E. R.K., 2022. *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Work From Home. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga*. Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental. 2(1) : 308-331.
- Dharmapatni I. G. A. T dan MujiatI N. W., 2019. *Pengaruh Konflik Kerja- Keluarga Dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja Anggota Kepolisian Sektor Kediri Di Tabanan (Studi Pada Anggota Kepolisian Sektor Kediri Di Tabanan)*.E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana. 8(11) : 1275-1298.
- Djauhar A, Baso N. A dan Subhan., 2022. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Plaza Kubra Kendari*. Sultra Journal of Economic and Business. 3(2) : 2716-1781.
- Frone M.R. 2000. *Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey*. *Journal of Applied Psychology*. 85 (6) : 888-895
- Greenhaus, J. H. dan Beutell, N. J. 1985. *Sources Of Conflict Between Work And Family Roles*. *Journal of Management Review*. 10 :76-88.
- Lestari E. D., Suhendra S., Choirisa S. F., Rizkala N dan Purnamaningsih., 2021. *Analisis Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup Pekerja Front Office Hotel Di Indonesia*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*.12(2): 256-277.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Penerbit Rosda.

JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN

VOL 4, NO. 1, MARET 2025

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge., 2016. **Perilaku Organisasi**. Salemba Empat. Jakarta.

Sihite R dan Arianto Y., 2018. *Pengaruh Work-To-Family Conflict Dan Family-To-Work Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Studi Pada Karyawan Di Kantor Perpustakaan Nasional Republik Indonesia*, Jakarta. Jurnal Ilmiah dan Bisnis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya. 4(1): 138-151.

Simon M., Kummerling, A., dan Hasselhorn, H.M. 2004. *Work-Home Conflict in the European Nursing Profession. International Journal of Occupational and Environmental Health*. 10 (4) :384-391.

Susanto V. W. 2010. *Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang*. Jurnal Ilmu Ekonomi ASET. 12(1) : 75-85.

Wongkar F, Lengkong V. P. K dan Taroreh R., 2023. *Pengaruh Work From Home, Work Family Conflict Terhadap Stress Kerja Karyawan PT. Japfa Unit Manado Di Masa Pandemi Covid 19*. Jurnal EMBA. 11 : 701-711.

Yang, N., Chen, C.C., dan Zou, Y. 2000. *Source of work-family conflict: A sino-U.S. comparison of the effect of work and family demands. Academy of Management Journal*. 43 (1) : 113- 123.