

# PENGARUH BEBAN KERJA, KELELAHAN KERJA, DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA (STUDY KASUS PEREMPUAN YANG BEKERJA DI LABORATORIUM KLINIK PRAMITA KOTA PADANG)

<sup>1)</sup>Muhammad Rifaldi, <sup>2)</sup>Purbo Jadmiko

Mahasiswa dan Dosen Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bung Hatta

Email :<sup>1)</sup> [muhammadrifaldi660@gmail.com](mailto:muhammadrifaldi660@gmail.com), <sup>2)</sup> [purbojadmiko@bunghatta.ac.id](mailto:purbojadmiko@bunghatta.ac.id)

## A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai kunci dan modal dalam menentukan berkembang tidaknya suatu perusahaan. Pada prinsipnya, Sumber Daya ini merupakan individu yang direkrut oleh sebuah badan usaha atau organisasi sebaai tenaga kerja guna meraih apa yang dicita-citakan oleh perusahaan yang merekrut tersebut. Apabila sebuah organisasi atau institusi telah Menyusun arah dan tujuan mereka, sebagai tahap lanjutan maka, mereka akan berusaha mencari tenaga kerja atau SDM yang secara kualifikasi tepat untuk mencapai target tersebut. {1} beban kerja adalah pekerjaan yang mana harus dilaksanakan oleh karyawan pada batas waktu yang ditentukan, {2} kelelahan kerja merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan yang memiliki tekanan dan tuntutan yang besar terhadap karyawan bekerja diperusahaan tersebut, {3} *work family conflict* merupakan sesuatu benturan antara pekerjaan yang ada dikantor dengan pekerjaan dirumah yang mengakibatkan semua pekerjaan tidak berjalan dengan baik.

## B. METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah perempuan yang bekerja di Laboratorium Klinik

Pramita Kota Padang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel dengan jumlah sampel sebanyak 31 orang. Data diolah menggunakan program STATA.

## Metode Analisis Data

### Analisis Model Regresi Linear Berganda

Merupakan model persamaan yang digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

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

$X_1$  = Beban kerja

$X_2$  = Kelelahan Kerja

$X_3$  = *Work Family Conflict*

A = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi variabel Beban Kerja

$b_2$  = Koefisien regresi variabel Kelelahan Kerja

$b_3$  = Koefisien regresi variabel *Work Family Conflict*

e = *Error term*

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik

### Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Keterangan	Koefisien Regresi	Sig	Alpha	Kesimpulan
(Constanta)	14.938		-	-
Beban Kerja	0.188	0.218	0.05	Ditolak
Kelelahan Kerja	-0.578	0.007	0.05	Ditolak
<i>Work Family Conflict</i>	0.145	0.220	0.05	Ditolak
$R^2.0.331$				

*Sumber: Lampiran 12 Hasil Pengolahan Data (2022)*

Dari hasil uji hipotesis satu diketahui variabel beban kerja berkoefisien regresi 0.188 dan nilai signifikan 0.218, kelelahan kerja berkoefisien regresi -0.578 dan nilai signifikan 0.007, work family conflict berkoefisien regresi 0.145 dan nilai signifikan 0.220, maka  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$  ditolak. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Triana, dkk.,(2015) stres kerja itu tidak selalu bisa mempengaruhi masalah beban kerja melainkan suatu kondisi dimana terjadi perubahan psikologis (adaya rasa cemas yang berlebihan, khawatir, dan perasaan tidak nyaman), maupun fisiologis seperti degup jantung meningkat, keringat yang berlebihan, kepala pusing dan gejala fisiologis lainnya pada individu. Rhamdani dan Wartono (2019) yang menyatakan terdapat tingkat kelelahan ringan terhadap stres kerja hal ini disebabkan oleh kemampuan coping dari responden yang kebanyakan sudah berumur 20-40 tahun yang biasanya sudah memiliki tingkat kedewasaan, kematangan jiwa dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Pada masa usia produktif sudah terjadi stabilitas dan peningkatan citra diri serta sikap pandang yang lebih realistis sehingga lebih mampu menghadapi masalah dengan perasaan yang lebih tenang. Kasmi, dkk.,(2019) menyatakan

keadaan tersebut terjadi karena pegawai selalu mampu menjaga keseimbangan dan kewajiban didalam bekerja atau kewajiban didalam keluarga, sehingga dua kepentingan tersebut tidak berbenturan, akibatnya pegawai tidak merasakan tekanan psikologis yang kuat terhadap hal.

#### D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja dan *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja. untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan objek yang berbeda dengan sampel yang lebih besar lagi serta menggunakan metode penelitian yang lebih baru lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- {1}Febri, K. Y., Rini, S., & Andi, M. H. (2019). *Pengaruh Ambiguitas Perandan Work Family Conflict Terhadapstres Kerja Pegawai PT . Asuransi Mega Pratama Cabang Padang*. 08(01), 21–28.
- {2}Hermayanti, D. (2014). Kebermaknaan hidup dan konflik peran ganda pada

wanita karier yang berkeluarga di Kota Samarinda. *Psikoborneo*, 2(2), 85–90.

<https://core.ac.uk/download/pdf/304923468.pdf>

{3}Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat. *Jurnal Biomedika Dan*

*Kesehatan*, 2(3), 104–110.

<https://doi.org/10.18051/jbiomedkes.2019.v2.104-110>

{4}Triana, K., Rahmi, T., & Putra, Y. Y. (2015). Kontribusi persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosi terhadap stres kerja guru SMP yang tersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 03(01), 1–18.