



Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance* dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan di PT Jamkrindo Cabang Kabupaten Tangerang)

Muhammad Aqib Fikri¹, Widi Wahyudi²

E-mail : aqibfikri@gmail.com¹ ; Zulvia.khalid@budiluhur.ac.id²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

Abstract: *This research aims to improve work stress at PT Jamkrindo with the title research into the influence of Work Load, Work Life Balance, and Work Conflict on work stress in employees of PT Jamkrindo Tangerang Regency branch. The population used in this research were employees of PT Jamkrindo Tangerang Regency branch. The sample in this study was 54 respondents and the technique used was nonprobability sampling technique. The analytical tool used is quantitative analysis, namely multiple linear regression analysis using the SPSS version 22.0 program and Microsoft Excel 2021. The results of this research show that workload (X1), work life balance(X2), and work conflict have a significant effect (X3) on work stress (Y)*

Keywords : *The influence of workload, work life balance, and job conflict on job stres*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan stres kerja pada PT Jamkrindo dengan judul penelitian tentang pengaruh Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Konflik Kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Jamkrindo cabang Kabupaten Tangerang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jamkrindo cabang Kabupaten Tangerang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden dan teknik yang digunakan adalah teknik nonprobability sampling. Alat analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 dan Microsoft Excel 2021. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (X1), keseimbangan kehidupan kerja (X2), dan konflik kerja berpengaruh signifikan (X3) terhadap stres kerja (Y)

Kata Kunci : Pengaruh beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan konflik kerja terhadap stres kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia tidak hanya sebagai aset yang besar, tetapi juga sebagai aset yang sangat penting yang dapat dilipatgandakan dan berharga bagi perusahaan atau organisasi serta karyawan pun dapat dikembangkan. Perusahaan akan maju apabila perusahaan tersebut memiliki karyawan yang berkualitas dan sejalan dengan tujuan perusahaan. Sebaliknya, Jika karyawan tidak sejalan dengan tujuan perusahaan maka karyawan akan berisiko melakukan kecurangan sesuai keinginan yang akan merugikan perusahaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi Beban Kerja yaitu Stres Kerja. beban kerja menurut Wahyuni *et al.*, (2023) merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau organisasi yang dikerjakan dalam keadaan sehat dalam jangka waktu yang pendek. Tingginya beban kerja terhadap karyawan di PT

Jamkrindo akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, kenyamanan dalam bekerja, kualitas karyawan akan menurun, dan mengalami Kesehatan fisik maupun mental.

Salah satu faktor juga yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu *work life balance*. *Work life balance* suatu cara untuk menurunkan stress kerja. *Work life balance* menurut Ramandaty (2020) merupakan suatu kondisi dimana individu dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan individu dan keluarganya. Salah satu cara agar menaikan *work life balance* di PT jamkrindo ialah atur jam kerja dengan baik, lakukan olahraga dengan teratur, menolak hal hal yang tidak penting, membagi waktu antara bekerja, waktu Bersama keluarga, bermain, dan beristirahat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi stress kerja yaitu konflik kerja. konflik kerja sendiri harus dihindarkan karena dapat menyebabkan stress kerja. konflik kerja menurut Wahyuni *et al.*, (2023) dapat diartikan sebagai pertentangan antara dua orang atau lebih baik di antara individu, kelompok ataupun organisasi yang dapat berdampak tidak baik. Konflik kerja ini timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja. Hal ini wajar karena kenyataannya bahwa para karyawan di PT Jamkrindo mempunyai perbedaan status, nilai, persepsi, atau tujuan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja, *work life balance* dan konflik kerja adalah kegiatan yang tidak bisa dipisahkan dari berjalannya kegiatan suatu organisasi. Diharapkan dengan adanya beban kerja, *work life balance* dan konflik kerja yang baik dan benar akan menurunkan stress kerja pada karyawan PT Jamkrindo cabang Kabupaten Tangerang.

2. KAJIAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Setiabudi & Nurjanah, (2022) Stres kerja merupakan suatu aktivitas yang dialami oleh seluruh karyawan. hal tersebut wajar karena stres kerja bagian dari kehidupan. Stres dapat terjadi pada setiap individu dan setiap waktu, karena stres merupakan bagian yang tidak bisa dihindari dalam kehidupan manusia. Sedangkan menurut Menurut Yuslinda *et al.*, (2023) Stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi suasana hati, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sehingga dapat menghambat kinerja karyawan. Sementara itu bagi Menurut Meilika *et al.*, (2024) Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang dalam ketegangan atau tekanan yang mengakibatkan ketidakstabilan keadaan fisik dan psikis, serta berkaitan dengan emosi, kognisi dan kondisi karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan antara aspek fisik dan psikis yang dapat menghambat kinerja karyawan.

Beban Kerja

Menurut Arsanti et al, (2024) beban kerja adalah jumlah jam kerja yang dihabiskan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Yusuf et al,(2024) Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja merupakan aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Teknik analisis beban kerja (workload analysis) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia, analisis beban kerja menjelaskan baik jumlah karyawan maupun jenis karyawan yang di perlukan dalam mencapai visi misi perusahaan. Selain itu menurut Marsal et al., (2023) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dibagi menjadi tiga bagian yaitu beban kerja ringan, sedang, dan berat. Pekerjaan yang memiliki beban kerja ringan yaitu pekerja rumah tangga, pekerja kantor, dokter, dan guru. dengan menggunakan mesin. Pekerjaan yang memiliki beban kerja sedang adalah industri ringan, buruh, mahasiswa, pekerja toko, petani dan pekerja rumah tangga tanpa menggunakan mesin. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu beban untuk mengerjakan pekerjaan yang di berikan kepada karyawan dengan jangka waktu tertentu

Work Life Balance

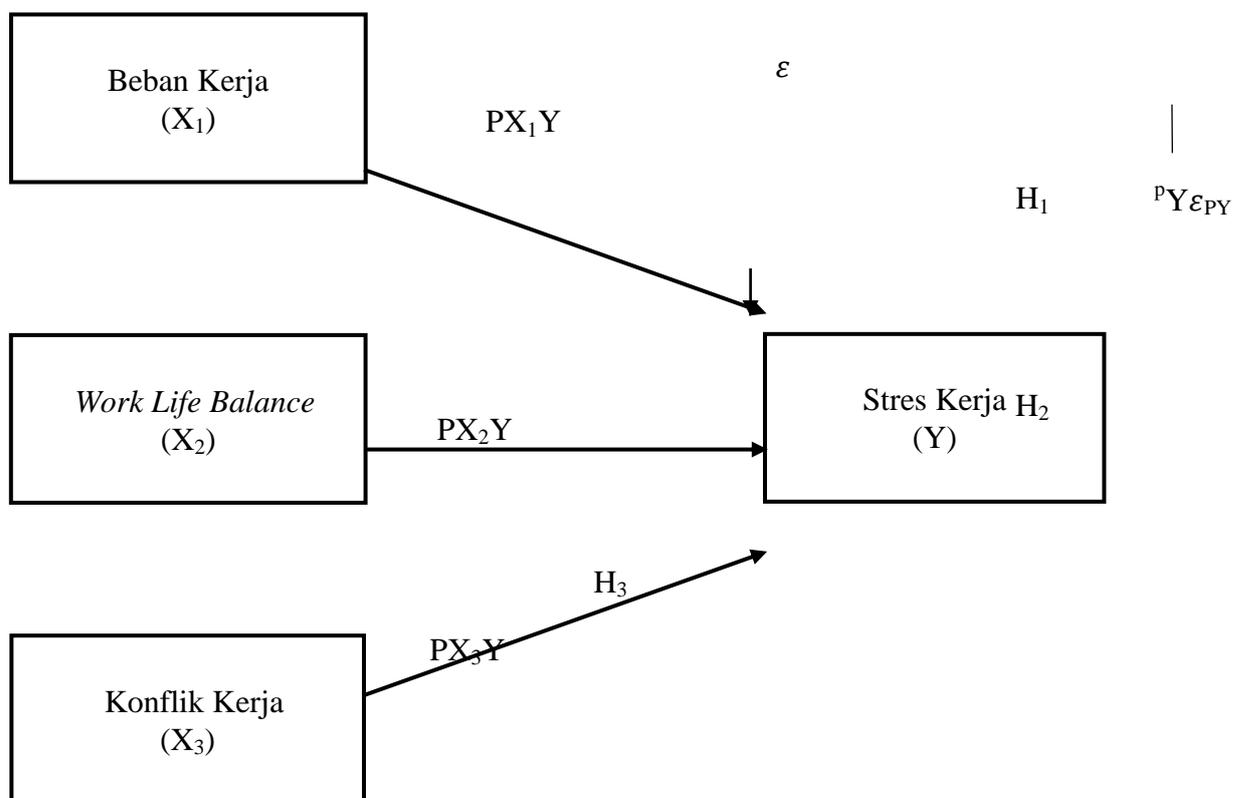
Menurut Wardani & Firmansyah, (2021) Work Life Balance merupakan keseimbangan antara dua tuntutan individu dimana tuntutan tersebut adalah pekerjaan dan kehidupan individu dalam keadaan yang sama. Sedangkan menurut Menurut Wardani & Firmansyah, 2(021) Work Life Balance merupakan sebagai persepsi karyawan bahwa berbagai komponen dalam kehidupan pribadi, perawatan keluarga, dan pekerjaan, bersifat berkesinambungan dan terintergrasi, sehingga menimbulkan konflik peran. Dan juga menurut Yuslinda et al, (2023) Work Life Balance adalah kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan dua kehidupan yaitu kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan Work Life Balance merupakan kemampuan individu menyeimbangkan dua kehidupan yaitu kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

Konflik Kerja

Menurut Rifandy (2021) konflik kerja merupakan konflik antara dua orang atau dua kelompok dimana tindakan yang satu bertentangan dengan yang lainnya dan membuat salah satu atau kedua belah pihak merasa tidak nyaman. Sedangkan menurut Wahyuni et al (2023) menyatakan bahwa konflik kerja ialah konflik antara dua orang atau lebih baik yang dapat menimbulkan efek negatif di antara individu, kelompok ataupun organisasi. Dan juga menurut Syahrian (2021) menyatakan bahwa Konflik kerja adalah permasalahan yang terjadi saat sedang bekerja di dalam perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan suatu proses yang muncul akibat adanya perselisihan antara dua orang atau dua kelompok dalam suatu organisasi.

Kerangka Teoritis

1



Gambar 1

Kerangka Teoritis

Sumber : Data Hasil Olah Sendiri.

Hipotesis

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja.

H2 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Stres Kerja.

H3 : Konflik Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja.

3. METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah umum yang terdiri atas objek / subjek yang jumlah dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Yang akan menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan di PT Jamkrindo yang berjumlah 54 karyawan.

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi besar maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Populasi dalam penelitian ini di PT Jamkrindo ini berjumlah 54 responden karyawan untuk dijadikan sampel. Jadi, untuk metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh.

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat digunakan dengan regresi linear berganda, yaitu analisis untuk mengukur sebuah besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependent

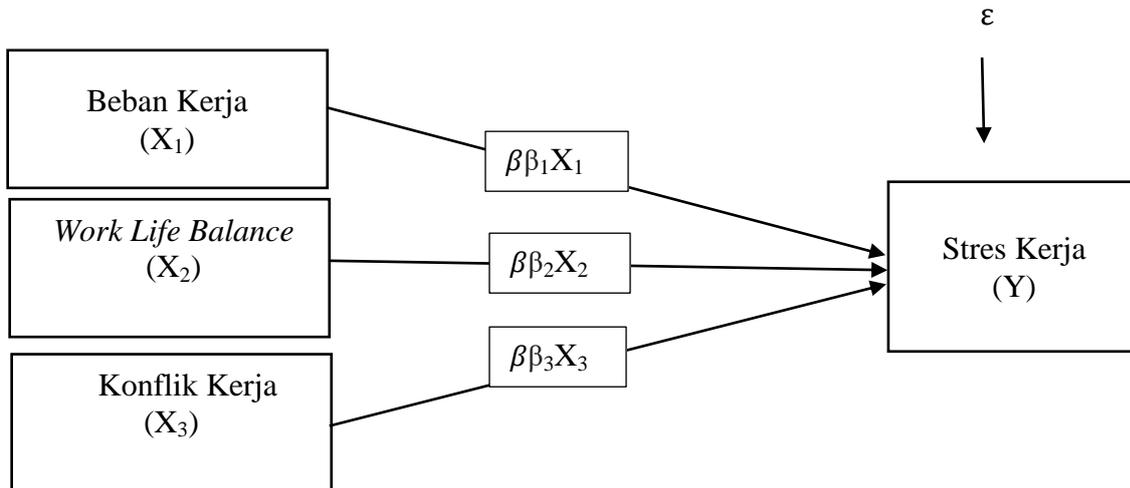
X = Variabel Independent

a = Konstanta

β = Koefisien regresi masing-masing variabel

ϵ = Faktor pengganggu diluar model (error)

Berikut model penelitian dalam bentuk jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel sesuai dengan teknik analisis yang telah dilakukan :



Gambar 2

Diagram Jalur Penelitian

Sumber : Data Hasil Olah Sendiri.

Alat Analisis

Alat analisis ini menggunakan beberapa program bantuan yaitu *Software Microsoft Word 2021* dan *Statistic Product and Service Solution (SPSS)* versi 22. Data yang akan diolah adalah data primer yang berupa kuisioner yang telah disebar dan sudah dijawab oleh 54 responden yang telah ditabulasi di *Microsoft Excel 2021* dan dihitung dengan *Statistic Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.

4. PEMBAHASAN

Tabel 1

Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	8.945	5.663		1.579	.121
	Beban kerja	.377	.139	.393	2.703	.009
	<i>Work Life Balance</i>	-.389	.184	-.349	-2.112	.040
	Konflik Kerja	.926	.358	.428	2.584	.013

Beban Kerja

Pada hasil hipotesis variabel Beban Kerja bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai t_{hitung} Beban Kerja (0,377) > t_{tabel} (2,008) dan nilai Sig. Beban Kerja (0,009) < (0,05). Artinya, Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja (Y) pada karyawan di PT Jamkrindo cabang Kabupaten Tangerang. Sehingga dengan meningkatnya Beban Kerja maka Stres Kerja meningkat.

Work Life Balance

Pada hasil hipotesis variabel *Work Life Balance* bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Nilai t_{hitung} *Work Life Balance* (0,389) < t_{tabel} (2,008) dan nilai Sig. Insentif (0,009) > (0,05). Artinya, *Work Life Balance* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja (Y) pada karyawan di PT Jamkrindo cabang Kabupaten Tangerang. Sehingga dengan meningkatnya *Work Life Balance* maka Stres Kerja meningkat.

Konflik Kerja

Pada hasil hipotesis variabel Konflik Kerja bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai t_{hitung} Disiplin Kerja (2,798) > t_{tabel} (2,042) dan nilai Sig. Disiplin Kerja (0,007) < (0,05). Artinya, Konflik Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja (Y) pada karyawan di PT Jamkrindo cabang Kabupaten Tangerang. Sehingga dengan meningkatnya Konflik Kerja maka Stres Kerja meningkat.

5. SIMPULAN

Dari penelitian ini yang dilakukan pada PT.Jamkrindo Cabang Kabupaten Tangerang. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja (Y) pada PT.Jamkrindo. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan atau penurunan Beban Kerja memberikan pengaruh terhadap Stres Kerja pada PT. Jamkrindo.

2. *Work Life Balance* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja(Y) pada PT. Jamkrindo. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan atau penurunan *Work Life Balance* memberikan pengaruh terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. Jamkrindo
3. Konflik Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja (Y) pada PT.Jamkrindo. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan atau penurunan Konflik Kerja memberikan pengaruh terhadap Stres Kerja (Y) pada karyawan PT. Jamkrindo.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk PT. Jamkrindo yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Dalam hal ini stres kerja akan meningkat apabila beban kerja meningkat, sehingga dapat meningkatkan stres kerja.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap stres kerja. Dalam hal ini stres kerja akan meningkat apabila *Work Life Balance* (Keseimbangan waktu dalam bekerja meningkat, sehingga dapat meningkatkan stres kerja.
- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Dalam hal ini stres kerja akan meningkat apabila konflik kerja meningkat, sehingga dapat meningkatkan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsanti, D., Widjajani, S., & N. N. A. (2016). Pengaruh beban kerja dan work-family conflict terhadap stres kerja. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 6(1), 1–23.
- Marsal, M., Manuhung, S., & Natasya. (2023). Beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja pegawai desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1(1), 31–37. <https://ojs.inlic.org/index.php/jmet>
- Meilika, R., Hadjri, M. I., & Zunaidah. (2024). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap stres kerja pada karyawan kilang polypropylene Pertamina Refinery Unit (RU) III Plaju. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 5113–5126. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.1085>
- Ramandaty, D. (2020). *Work life balance: Menemukan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan*. Pustaka Cendekia.

- Rifandy, K. (2021). Pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1–14. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/746/419>
- Setiabudi, A., & Nurjanah, R. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2022(19), 1–10. <http://10.0.20.161/zenodo>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syahrian, J. S. (2021). Pengaruh konflik kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap stres kerja. *E Jurnal Manajemen TSM*, 1(3), 79–88.
- Wahyuni, T. D., Prayekti, P., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh beban kerja burnout dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan PT DM Baru Retailindo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3104–3119. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2902>
- Yuslinda, Y., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap stres kerja pada unsur pimpinan di lingkup Fakultas USN Kolaka. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 1(2), 202–212. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/index>
- Yusuf, Y., Jusni, & Nurqamar, I. F. (2024). Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan perempuan. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1), 1–22. <https://jurnal.peradabanpublishing.com/index.php/PJEB/article/view/157/87>