

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sebuah manajemen pada dasarnya akan berada di dalam sebuah organisasi. Keduanya merupakan keutuhan tidak terpisahkan antara satu sama lain. Organisasi membutuhkan manajemen agar berjalan dengan baik, begitupun manajemen hanya bisa berada dalam naungan sebuah organisasi. Organisasi sendiri, sebagaimana didefinisikan oleh Stephen P. Robbins merupakan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan suatu batasan yang (relatif) dapat diidentifikasi, yang bekerja dalam keterikatan yang terus menerus, untuk mencapai tujuan bersama.

salah satu bentuk praktik manajemen dalam organisasi ialah manajemen dalam kerangka operasional yang mencakup lapangan sumber daya manusia, produk dan jasa, alokasi biaya dan pengelolaan keuangan, serta produk dan pemasarannya oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu institusi. Sumber daya manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu, dalam kegiatan organisasi baik itu perusahaan atau instansi tentunya memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh bersama. Sumber daya manusia yang memadai menjadi penggerak seluruh aktivitas yang dilakukan dalam organisasi.

Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja. Dimana ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat,

menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja.

Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita yang bekerja beberapa tahun kebelakang ini dan pasangan suami istri yang keduanya bekerja, telah meningkatkan hubungan antara pekerjaan dan keluarga. Perubahan yang terjadi dalam intraksi pekerjaan dan kehidupan sehari-hari telah membuat para istri yang bekerja membutuhkan waktu lebih untuk berinteraksi dengan anak-anaknya. Hal ini bisa menimbulkan konflik antara tuntutan kerja dan tuntutan keluarga dalam sebuah rumah tangga yang biasa disebut dengan *work-family conflict*.

Work-family conflict adalah suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang yang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan namun usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuannya untuk memenuhi tuntutan keluarga atau sebaliknya. Dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Work-family conflict berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria. Hal itu berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang tidak dapat dihindari yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan mendidik anak. Seorang wanita profesional yang telah menikah dan memiliki status wanita karir yang sama dengan suaminya, tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari. Sumber-sumber munculnya konflik keluarga –pekerjaan terjadi ketika hidup seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya pada urusan keluarga atau

pekerjaan seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, maupun kerja lembur. Penyeimbangan tanggung jawab tersebut merupakan suatu tekanan bagi wanita pekerja yang akan mengakibatkan seseorang mengalami stress. Karyawan semakin lama semakin stress akibatnya tekanan waktu kerja dan beban kerja yang dirasakan.

Pada dasarnya stress bersifat individual dan merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakan. Namun berhadapan dengan suatu stressor (sumber stress) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologi maupun fisiologi. Terganggunya atau tidak individu, tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialami. Dengan kata lain bahwa reaksi terhadap stress dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsi suatu peristiwa.

Menurut Rivai (2004:108) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stress kerja dapat berupa terjadinya kekacauan, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat kinerja pegawai. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya karena kelambanan ataupun banyaknya kesalahan yang berulang. Oleh karena itu, semakin berpengaruh negatif terhadap kelangsungan sebuah organisasi.

Dalam penelitian ini secara khusus permasalahan yang akan diteliti adalah tentang pengaruh *work-family conflict* dan lingkungan kerja terhadap timbulnya stress kerja. Peneliti melakukan studi pada Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren Cirebon. Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren ini

merupakan lembaga yang salah satu tugasnya adalah mengelola dan menyelenggarakan pendidikan formal dan non formal.

Penelitian ini juga memfokuskan pada pegawai Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren Cirebon yang berjenis kelamin wanita, karena wanita yang bekerja memiliki dua tanggung jawab yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja.

Melihat fenomena yang ada, peneliti mencoba melakukan wawancara kepada beberapa pegawai wanita di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren Cirebon mengenai pembagian waktu antara keluarga dan pekerjaan. Dan hasilnya para pegawai mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Dan peneliti menarik kesimpulan bahwa pegawai wanita mengalami stress kerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa factor seperti pegawai mengalami kelelahan, ketidakpuasan kerja, tidak fokus dalam bekerja, menunda pekerjaan, kelalaian mengerjakan pekerjaan. Karena ada tekanan dari pekerjaan dan juga keluarga sehingga pekerja wanita mengalami stress kerja.

Menurut Sihombing (2004: 134) lingkungan kerja adalah factor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Factor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut akan nyaman, dan meningkatnya kinerja. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat bekerja.

Peneliti sendiri mengamati tentang lingkungan kerja fisik di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren Cirebon bahwa lingkungan kerja yang digunakan terkesan tidak nyaman dan kurang tertata dengan baik. Dimana, ruang kantor guru yang kecil, rak untuk menyimpan arsip tidak tertata rapih sehingga menyulitkan para karyawan untuk mencari dokumen. Kondisi seperti ini akan mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja. Keterbatasan ruang kelas yang diakibatkan dengan bertambahnya jumlah siswa atau santri dapat mempengaruhi ketidak efektifannya dalam kegiatan belajar mengajar. Suara bising yang ditimbulkan oleh aktivitas siswa serta adanya karyawan yang lalu lalang didepan para karyawan juga menimbulkan ketidaknyamanan.

Menurut hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai wanita Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren Cirebon, karyawan juga sering mengalami stres karena ruangan yang kurang nyaman, mengakibatkan rasa bosan, kurang konsentrasi dalam bekerja, bahkan sakit. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Kondisi lingkungan non fisik di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren Cirebon tidak adanya kerjasama yang baik antara rekan kerja , yang mengakibatkan terjadinya ketidak harmonisan karyawan dan akan mengakibatkan stress kerja.

Lingkungan kerja dibutuhkan oleh Instansi untuk sarana bagi karyawan dalam menjanlankan tugas yang dibebabankan oleh Instansi. Stres kerja akan berdampak pada Instansi seperti menurunnya prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran, tendensi mengalami kecelekaan, serta menurunnya kinerja karyawan. Stres kerja juga akan berdampak pada individu itu sendiri, yaitu akan berdampak pada kesehatan, psikologis dan berdampak pada perilaku.

Lingkungan kerja fisik di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren Cirebon dinilai kurang mendukung kenyamanan para karyawan, bangunan antar sekolah yang saling berdampingan menyebabkan karyawan sering mendengar suara bising dari lingkungan sekitarnya. Tata ruang kantor yang dinilai kurang rapi dan minimnya ruang kelas dengan jumlah siswa yang banyak mengakibatkan terjadinya peningkatan stres kerja karyawan. Beban kerja yang semakin bertambah dan waktu yang terbatas juga dapat mengakibatkan stres. Dengan adanya kondisi lingkungan kerja seperti itu, maka karyawan akan merasa tidak nyaman untuk berada di tempat kerja dalam waktu yang lama. Hal ini akan mempengaruhi tingkat stres kerja di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren Cirebon.

Berawal dari pemikiran-pemikiran diatas dan untuk mendapatkan bukti empiris, maka dibutuhkan penelitian berkenaan dengan pengaruh *work family conflict* dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren Cirebon.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi “PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA (Studi pada pegawai wanita di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren Cirebon).

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, luasnya lingkup kajian penelitian yang dipaparkan dalam judul penelitian, maka dalam penulisan dapat diidentifikasi masalah, sebagai berikut:

1. Pada Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren terdapat *work family conflict* yang dialami oleh pegawai wanita yang sudah menikah.

2. Di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren mengalami peningkatan jumlah peserta didik, hal ini dapat memicu ketidaefektifan dalam kegiatan belajar mengajar karena kurangnya ruang kelas
3. Banyak nya jumlah peserta didik dan jarak antar madrasah berdekatan dapat memicu kebisingan yang mengganggu lingkungan kerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Work-Family Conflict terhadap stress kerja pada pegawai wanita di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren Cirebon?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja pada pegawai wanita di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren Cirebon ?
3. Adakah pengaruh work family conflict dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pegawai wanita di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren Cirebon ?

C. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk pengumpulan data bagi penulisan penelitian yang merupakan syarat dalam menempuh Ujian Akhir Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap stress kerja di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat lingkungan kerja terhadap stress kerja di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan lingkungan kerja terhadap stress kerja di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren Cirebon.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan tentang bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan *work family conflict*, lingkungan kerja dan stress kerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Memberikan informasi kepada kepala keluarga bahwa keluarga harus memberi motivasi atau memberikan dukungan secara emosional terhadap perempuan yang bekerja, agar tidak selalu mengalami konflik dan dapat menjalankan kedua perannya dengan lebih baik lagi.
- b. Memberikan informasi kepada perusahaan untuk sebaiknya tetap berfokus dalam hal penempatan karyawan khususnya yang sudah menikah, dimana sebaiknya organisasi menempatkan karyawan yang tidak menuntut waktu dan tanggung jawab yang terlalu tinggi.
- c. Memberikan informasi kepada individu khususnya kepada karyawan yang bekerja untuk memilih pekerjaan yang tidak terlalu menyita waktu, tenaga, dan pikiran sehingga peran sebagai perempuan didalam keluarga tetap dapat dijalankan dengan baik.

E. Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Teoritis

Work Family Conflict adalah tuntutan yang saling bertentangan dibuat pada individu dengan rumah dan bekerja. Dan konflik pekerjaan keluarga merupakan sebuah konflik yang merupakan efek dari perubahan demografi masyarakat. Perubahan demografi tenaga kerja terhadap peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang

keduanya bekerja, telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Menurut Carlson (2000:144) yang mengutip dari Greenhaus dan Beutell menyatakan bahwa *work family conflict* adalah konflik antar peran yang berasal dari tuntutan peran didalam pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan, dan ada tiga dimensi dalam *work family conflict* yaitu: *Pertama Time Based Conflict* muncul ketika waktu yang dibutuhkan yang menjalani suatu peran bertentangan dengan waktu ketika seseorang harus mengerjakan perannya yang lain. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan. Sedangkan tuntutan rumah tangga berhubungan dengan waktu dibutuhkannya untuk mengurus rumah tangga dan mendidik anak. *Kedua Strain based conflict* adalah konflik yang dialami seseorang ketika stress yang diakibatkan ketika seseorang menjalani suatu peran yang membuatnya sulit untuk menjalani peran yang lainnya. Stress menyebabkan perubahan kondisi emosional menjadi tidak baik atau menurun. Jika seseorang karyawan mengalami kondisi psikologis seperti itu maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang akhirnya kinerja karyawan menurun. *Ketiga Behaviour based conflict* adalah konflik yang muncul ketika perilaku spesifik yang dibutuhkan dengan menjalani suatu peran membuatnya, bertentangan dengan perilaku yang dibutuhkan dalam menjalani peran lainnya.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Sedangkan menurut Merdiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

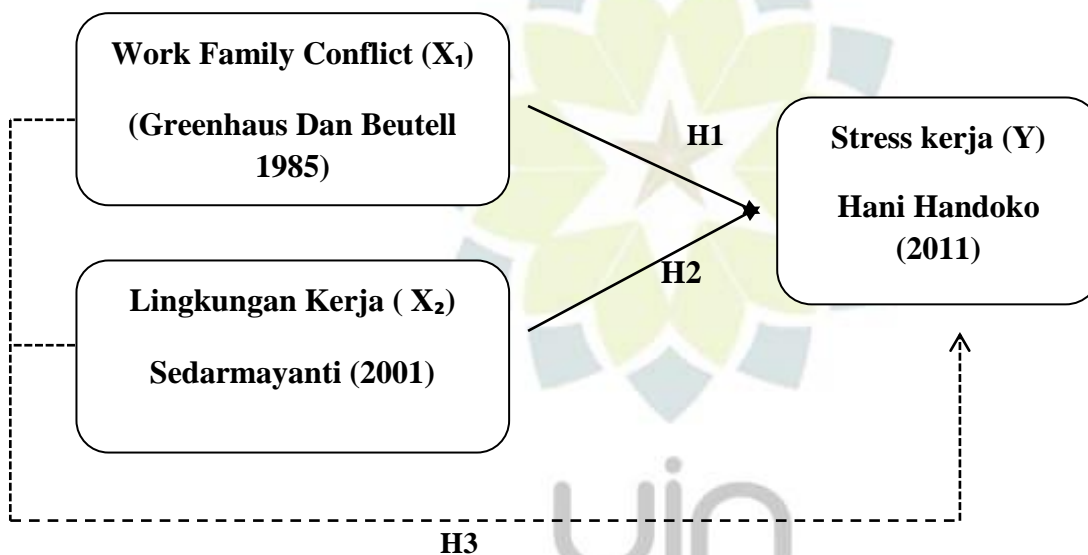
Definisi stress kerja yang peneliti gunakan adalah yang dikemukakan oleh Handoko (2011: 200) yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental.

Seorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami karyawan melibatkan pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya didalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja mengakibatkan dampak negative bagi perusahaan dan juga individu. Semakin tinggi tingkat stress yang dialami individu atau karyawan maka akan semakin berdampak negativ bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu diperlukan kerja sama anatara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut.

Salah satu yang menjadi sumber stress kerja adalah kondisi pekerjaan yang meliputi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik. Hal itu

mengakibatkan orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan,2012:204). Oleh karena itu, perusahaan sebagai suatu sistem sosial yang memperkerjakan manusia, penting sekali memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan yang kondusif diharapkan dapat mengurangi tingkat stress kerja.

Gambar 1.1
Kerangka Teori



Sumber: Dibuat oleh Peneliti (2018)

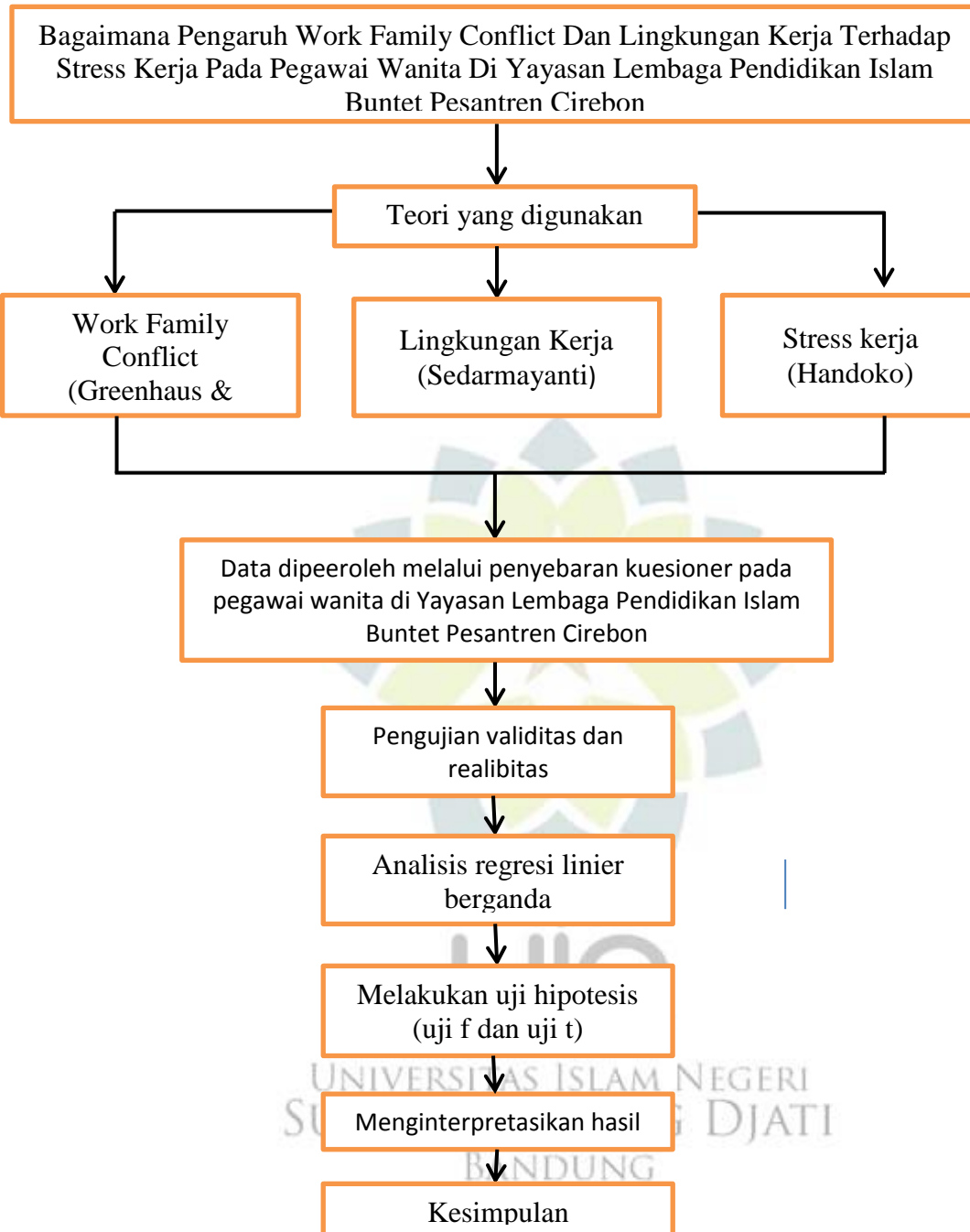
UIN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Gambar 1.2

Kerangka Berpikir

Pengaruh Work Family Conflict Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pada pegawai wanita di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Buntet Pesantren Cirebon





Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Dody Wijaya (2015)	Pengaruh work family conflict dan	Work family conflict terhadap stress kerja sangat

- | | | | |
|----|-------------------------------|---|---|
| | | lingkungankerja
terhadap stress
kerja (studi pada
pegawai di baali
besar bahan dua
barang teknik
Bandung) | berpengaruh
dengan signifikan |
| 2. | Novi aprianti
(2015) | Pengaruh konflik
peran ganda (work
family conflict)
terhadap kinerja
tenaga petik
wanita PPTK
Gambung dengan
kepribadian
<i>neuroticism</i>
sebagai variabel
moderasi | Konflik peran
ganda berpengaruh
positif dan
signifikan
terhadap kinerja
tenaga petik
wanita PPTK
Gambung. |
| 3. | Eka Rosi Nurpratiwi
(2014) | Pengaruh tingkat
penyelesaian work
family conflict
(time-based
conflict, strain-
based confllict,
behaviour-based
conflict) terhadap
kinerja karyawan
PT.Kujang
Cikampek
Karawang. | Terdapat pengaruh
yang signifakan
work family
conflict (time-
based conflict,
strain-based
conflict,behaviour-
based conflict)
terhadap kinerja
karyawan PT.
Kujang Cikampek
Karawang. |
| 4. | Diny Dzulfiqor | Pengaruh Work
Family Conflict | Work Family
Conflict (time- |

(2016)	terhadap kinerja karyawan Pusat KUD Jawa Barat	based conflict, strain-based conflict,behaviour-based conflict) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Pusat KUD Jawa Barat
5. Nining Yuningsih (2017)	Pengaruh shift kerja & stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawati PT Kinocare Era Kosmetindo – Sukabumi)	Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawati di PT. Kinocare Era Kosmetindo – Sukabumi)

Sumber: Diolah peneliti (2018)

2. Uraian Analisis Terhadap Penelitian Terdahulu

Dody Wijaya (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh work family conflict dan lingkungan kerja terhadap stress kerja (studi pada pegawai di balai besar bahan dan barang teknik Bandung)”. Dalam penelitian ini, menggunakan metode analisis korelasi (Corelation Analysis). Dengan variabel X adalah Work Family Conflict dan Lingkungan Kerja dan variabel Y adalah stress kerja. Dalam penelitian ini mengemukakan hipotesis ”terdapat pengaruh work family conflict dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pada pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung”. Dari hasil ini dikemukakan oleh peneliti yaitu hipotesis dapat diterima. Variabel yang diteliti memiliki kesamaan dengan variabel yang akan diteliti oleh penulis. Namun disi

lain ada perbedaan dalam penelitian tersebut dengan penulis ialah dilihat dari teori stress kerja yang dipakai. Dimana peneliti terdahulu, menggunakan teori dari Yoder dan Staudohar yang mengungkapkan bahwa tingkat stress dilihat dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada. dan penulis menggunakan teori stress kerja dari Hani Handoko yaitu stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Novi Aprianti (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh konflik peran ganda (work family conflict) terhadap kinerja tenaga petik wanita PPTK Gambung dengan kepribadian *neuroticism* sebagai variabel moderasi”. Dalam penelitian ini terdapat perbedaan dari variabel terikat (Y) yaitu kinerja sedangkan penulis meneliti mengenai stress kerja. Dimana hasil dari penelitian ini adalah Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga petik wanita PPTK Gambung.

Eka Rosi Nurpratiwi (2014) melakukan penelitian dengan berjudul “Pengaruh tingkat penyelesaian *work family conflict (time-based conflict, strain-based conflict, behaviour-based conflict)* terhadap kinerja karyawan PT. Kujang Cikampek Karawang” dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *work family conflict (time-based conflict, strain-based conflict, behaviour-based conflict)* terhadap kinerja karyawan PT. Kujang Cikampek Karawang. Perbedaan penelitian tersebut yaitu jumlah sample yang berbeda. Dimana, peneliti terdahulu, menggunakan sample sebanyak 70 sample. Sedangkan penulis menggunakan sebanyak 54 sample.

Diny Dzulfiqor (2016) melakukan penelitian dengan berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan Pusat KUD Jawa Barat’. Hasil penelitian

tersebut menyatakan bahwa *Work Family Conflict (time-based conflict, strain-based conflict, behaviour-based conflict)* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Pusat KUD Jawa Barat. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini ialah dilihat dari variabel penelitian sebelumnya yang memiliki variabel bebas berupa kinerja, sedangkan penulis meneliti variabel bebas berupa stress kerja.

Nining Yuningsih (2017) melakukan penelitian dengan berjudul “Pengaruh shift kerja & stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Kinocare Era Kosmetindo – Sukabumi)”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kinocare Era Kosmetindo – Sukabumi). Dalam penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penulis yaitu kesamaan dalam menggunakan Uji Regresi Linear Berganda.

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

Ho : *Work-Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja

Ha : *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja.

Hipotesis 2

Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja

Hipotesis 3

Ho : *Work-Family Conflict* dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja

Ha : *Work-Family Conflict* dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja.

