BAB 1

PENDAHULUAN

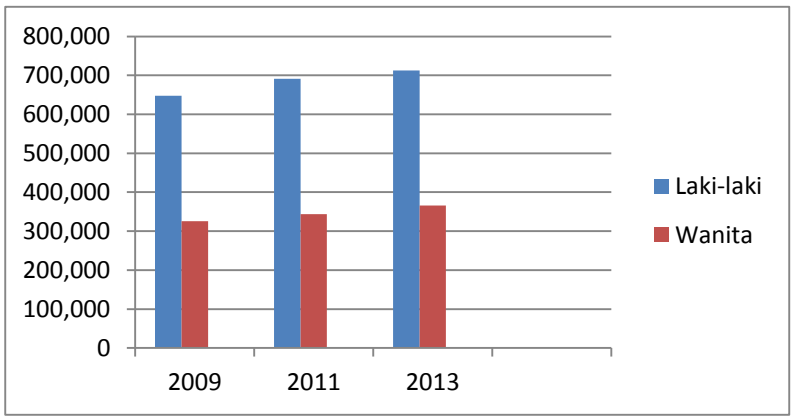
A Latar Belakang Masalah

Pada saat ini kegiatan ekonomi di dalam negeri tidaklah menentu, dengan mulai naiknya kebutuhan pokok atau harga barang-barang yang mulai naik, persaingan di dalam kegiatan usaha yang sangat ketat ini, mengakibatkan setiap orang harus berusaha lebih keras lagi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, apalagi bila hidup di kota-kota besar seperti Bandung. Yang dimana kebutuhan hidup yang tinggi di bandingkan orang-orang yang hidup di desa. Dengan keadaan seperti ini dapat menyebabkan terjadinya perubahan demografi seperti angkatan kerja, gender da lain-lain.

Perubahan demografi tenaga kerja saat ini bisa memperlihatkan bahwa pada zaman sekarang tidak selalu laki-laki yang menjadi tulang punggung keluarga. Dahulu para pekerja di dominasi oleh laki-laki sementara perumpuan hanyalah bertanggung jawab terhadap pekerjaan rumah dan membirikan dorongan kepada laki-laki yang berkerja dan meniti karir demi memenuhi kebutuhan hidupnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Tabel 1.1 jumlah angkatan kerja kota bandung



Berdasarkan data dari Badan pusat statistic kota Bandung (BPS) tahun 2013 jumlah wanita yang berkerja di kota Bandung sebanyak 365.485 jiwa dan pekerja laki-laki 712.595 jiwa. Terjadi peningkatan bila di bandingkan tahun 2011 dimana jumlah wanita yang berkerja sebanyak 343.233 jiwa dan laki-laki 691.496 jiwa sedangkan pada tahun 2009 jumlah pekerja wanita sebesar jiwa dan 647.519 laki-laki jiwa. Hal ini di perkirakan akan bertambah cepat karena tuntutan akan pemenuhan kebutuhan hidup yang semakin kompleks sehingga mengharuskan wanita untuk berkerja. Pekerjaan dan keluarga dewasa ini adalah dua hal yang semakin sulit untuk menjadi prioritas mana yang harus didahulukan kepentingannya. Persaingan yang semakin ketat di dunia kerja mengharuskan setiap individu mencurahkan segenap waktu, peran, dan kepentingannya hanya untuk rutinitas yang berkaitan dengan urusan pekerjaan (Kanter, 1977).

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

Work-family conflict menurut frone (2000) 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 berusaha memenuhi tuntutan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarga atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaanya.

Work-family conflict berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang tidak dapat dihindari yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Seorang wanita professional yang telah menikah dan memiliki status wanita karier 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 sering kali merasa dipaksa untuk memilih antara pekerjaan dan tanggung jawab lainnya. 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. Factor kunci dari stress adalah persepsi seseorng dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Dengan kata lain bahwa reaksi terhadap stress dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsi suatu peristiwa.

Penelitian terdahulu oleh Indriyani Azazah, 2009. “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja perawat Wanita Rumah sakit” .menunjukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara tingkat *work-family conflik* terhadap stres kerja, artinya semakin tinggi tingkat *work-family conflik* yang dialami akan semakin meningkat pula tingkat stres kerja yang dialami. Stres kerja pada karyawan merupakan salah satu hal yang penting dilakukan oleh sebuah organisasi, dengan adanya stress yang dialami karyawan akan sangat berdampak langsung pada kondisi organisasi tersebut. Jika dianalogikan sebuah organisasi merupakan sebuah tubuh manusia, maka jika salah satu tubuh tersebut terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Dengan demikian pula jika banyak diantara karyawan didalam organisai mengalami stress kerja, maka produktifitas dan kesehatan organisasi tersebut akan terganggu. Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang disebabkan oleh stressor yang datang dari lingkungan kerja, organisasi, dan individu itu sendiri.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Menurut Randall Schuller (1980), stress kerja adalah yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidak hadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negative yang ditimbulkan oleh stress kerja dapat berupa terjadinya kekacauan, mengganggu kenormalan

aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktifitas. Akhirnya menurunkan tingkat pemasukan dan keuntungan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya. 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 tinggi tingkat stress yang dialami karyawan maka akan semakin berpengaruh negative terhadap kelangsungan sebuah organisasi.

Dalam penelitian ini secara khusus permasalahan yang akan diteliti adalah tentang pengaruh *Work-family Conflict* pada wanita yang berkerja terhadap timbulnya stress kerja. Peneliti melakukan studi pada Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Kota Bandung, lembaga ini bertugas Memberikan pelayanan jasa teknis yang profesional melalui jasa Pengujian, Kalibrasi, Inspeksi Teknik dan Litbang Terapan untuk meningkatkan mutu produk dan tenaga industri yang diakui secara nasional dan internasional.

Penelitian ini juga memfokuskan pada pegawai Balai Besar Bahan dan Barang Teknik kota Bandung yang berjenis klamin wanita karena wanita yang berkerja memiliki dua tanggung jawab yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja. Sehingga bisa saja menjadi sebuah masalah jika dalam pelayanan dalam lembaga ini tidak bisa memuaskan para orang yang menggunakan jasa lembaga ini.

Melihat fenomena yang ada, penulis mencoba melakukan wawancara kepada beberapa pegawai wanita di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik kota Bandung mengenai pembagian waktu antara keluarga dan pekerjaan dan hasilnya para pegawai mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dan penulis juga menarik

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

kesimpulan bahwa pegawai wanita ini juga mengalami stres kerja hal ini di lihat dari beberapa factor seperti pegawai mengalami keletihan, ketidak puasan kerja, tidak focus dalam berkerja, menunda pekerjaan, kelalaian mengerjakan pekerjaan hal ini terjadi karena ada tekanan dari pekerjaan dan juga keluarga sehingga pekerja wanita mengalami stres kerja.

Cary Cooper (Rini, 2002) salah satu yang menjadi sumber stres kerja adalah kondisi pekerjaan yang meliputi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik. Perusahaan sebagai suatu sistem sosial yang mempekerjakan manusia, penting sekali memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan yang kondusif diharapkan dapat mengurangi tingkat stres kerja. Hal tersebut didukung oleh bukti yang penulis lakukan di lapangan, bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di Balai besar bahan dan barang tehnik Bandung masih belum kondusif.

Penulis sendiri mengamati tentang lingkungan kerja fisik di Balai besar bahan dan barang tehnik Bandung, bahwa lingkungan kerja yang digunakan terkesan tidak nyaman dan kurang tertata dengan baik. Ruangan yang kecil, rak untuk menyimpan arsip tidak tertata secara rapih sehingga menyulitkan para karyawan untuk mencari suatu dokumen. Kondisi seperti ini akan menganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja. Suara bising yang ditimbulkan oleh aktivitas karyawan lain serta adanya karyawan yang lalu lalang di depan para karyawan juga menimbulkan ketidaknyamanan.

Menurut hasil wawancara penulis dengan Ibu Nany Mulyani selaku kepala sub bagian kepegawaian Balai besar bahan dan barang tehnik Bandung, karyawan juga sering

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

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 kerja non fisik di Balai besar bahan dan barang tehnik tidak adanya kerjasama yang baik antara rekan kerja akan menimbulkan ketidakharmonisan karyawan dan akan mengakibatkan stres kerja.

Lingkungan kerja dibutuhkan oleh perusahaan untuk sarana bagi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Stres kerja akan berdampak pada perusahaan, seperti menurunnya prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran, tendensi mengalami kecelakaan, menurunyya pemasukan dan keuntungan perusahaan, serta kerugian finansial yang dialami oleh perusahaan. Stres kerja juga berdampak pada individu itu sendiri, yaitu akan berdampak pada kesehatan, psikologis, interkais interpersonal, dan berdampak pada perilaku.

Penelitian terdahulu oleh Dea Prastica Sugito, 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja di PT. Asuransi Bintang, tbk cabang Bandung " . menunjukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja, artinya semakin tidak kondusif lingkungan kerja yang dialami akan semakin meningkat pula tingkat stres kerja yang dialami.

Lingkungan kerja fisik kantor di Balai besar bahan dan barang tehnik. Dinilai kurang mendukung kenyamanan para karyawan, bangunan kantor yang terletak di pinggir jalan menyebabkan karyawan sering mendengar suara bising dari jalan raya. Tata ruang kantor

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

yang dinilai kurang rapi dan perabot tidak tersusun secara rapi tidak mencerminkan rasa estetika di dalam ruangan tersebut, selain itu ruangan kantor yang bersifat terbuka menyebabkan adanya ketidakleluasaan pribadi yang dapat menimbulkan ketidakpuasan, baik *visual privacy* maupun *acoustical privacy*. Beban kerja yang semakin bertambah dan waktu yang terbatas juga cukup bisa menimbulkan stress. Dengan adanya kondisi lingkungan kerja seperti itu, maka karyawan akan merasa tidak nyaman untuk berada di tempat kerja untuk waktu yang lama, hal ini dikhawatirkan akan mempengaruhi tingkat stress kerja di Balai besar bahan dan barang tehnik kota Bandung.

Berangkat dari pemikiran-pemikiran diatas dan untuk mendapatkan bukti empiric, maka diperlukan penelitian berkenaan dengan pengaruh *work-family Conflict* dan lingkungan kerja terhadap Stres kerja pada Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Kota Bandung.

Dari uraian diatas, maka peneliti berniat untuk dapat mengungkapkan permasalhan yang terjadi pada perusahaan kedalam judul sebagai berikut:

“ Pengaruh *Work-family Conflict* dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Kota Bandung”

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

B Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah di jelaskan, di peroleh beberapa permasalaan yang dapat diidentifikasikan, antara lain:

1. Tanggung jawab wanita akan bertambah bila berkerja karena harus membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.
2. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menyebabkan keryawan mengalami stres .
3. Peran ganda yang di alami wanita yang berkerja dan lingkungan yang tidak kondusif akan membuat wanita akan mengalami stres kerja.

C Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa signifikan tingkat *work-family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai wanita di Balai Besar Bahan dan Barang Tehnik?
2. Seberapa signifikan tingkat Kondusifitas lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai wanita di Balai Besar Bahan dan Barang Tehnik?
3. Seberapa signifikan pengaruh *work-family conflict* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap stress kerja pada pegawai wanita di Balai Besar Bahan dan Barang Tehnik?

D Maksud dan Tujuan Penelitian

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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1. Untuk mengetahui besarnya tingkat *work-family conflict* pada pegawai Balai Besar Bahan dan Barang Teknik.
2. Untuk mengetahui besarnya tingkat kondusifitas lingkungan kerja pada pegawai Balai Besar Bahan dan Barang Teknik.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *work-family conflict* dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pada pegawai Balai Besar Bahan dan Barang Teknik.

E Kegunaan Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

   Menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti terutama mengenai *work-family conflict*, lingkungan kerja dan stress kerja

2. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi perusahaan sebagai masukan yang dapat bermanfaat dalam menerapkan kebijakan perusahaan yang dapat menguntungkan semua pihak.

3. Bagi yang di teliti

   Memberikan jalan keluar bagi penyelesaian konflik internal dalam keluarga yang terjadi akibatnya tuntutan pekerjaan dan tuntutan pekerjan.

4. Bagi pihak-pihak lain

   Di harapkan penelitian ini dapat memperkaya pengetahuan dan wawasan serta dijadikan dasar penelitian lebih lanjut atau sebagai studi perbandingan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

F Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Teoritis

Timbulnya rasa ketidakadilan dikalangan pekerja wanita terutama disebabkan oleh adanya anggapan tradisional tentang peran wanita. Anggapan tersebut menempatkan wanita sebagai kaum yang lebih tepat berada di rumah dan bukannya di perusahaan, meskipun ada wanita yang berkerja, mereka dianggap tidak dapat berkerja sebaik atau lebih baik dari kaum pria. Anggapan ini merupakan *strereotpes* yang melekat pada kaum wanita yang telah berlaku secara tradisional. Seorang wanita yang mempunyai peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai pekerja akan dihadapkan pada dua tanggungjawab yaitu tanggungjawab terhadap keluarga dan tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Dalam memenuhi kedua tanggungjawab ini sering kali wanita yang mempunyai peran ganda akan dihadapkan pada suatu konflik ketika ia berusaha memenuhi kedua tanggungjawab tersebut. Peran sebagai ibu rumah tangga mengharuskan untuk lebih banyak waktu dirumah untuk mengurus rumah tangga dan anak-anaknya sedangkan disisi lain tanggungjawab dari pekerjaan atau organisasi perusahaanya mengharuskan ia untuk menjadi pekerja yang baik. Hambatan-hambatan yang ditemui oleh pekerja wanita dalam melaksanakan perannya di perusahaan secara psikologis akan sangat berpengaruh terutama kepada motivasi mereka, yang pada gilirannya akan ditentukan oleh menurunnya kinerja perusahaan sebagai akumulasi dari kinerja SDM yang terdapat dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Dari pembahasan sebelumnya maka definisi yang penyusun gunakan dalam kerangka pemikiran adalah definisi *Work-famly Conflik* yaitu bentuk konflik peran dimana adanya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

ketidaksesuaian antara tanggungjawab di rumah dan tanggung jawab di pekerjaan, atau dengan kata lain suatu tipe konflik peran dimana tanggung jawab dari pekerjaan dan keluarga saling berbenturan dan mempunyai pengaruh negative pada situasi pekerjaan karyawan (Greenhaus dan Beutell 1985; Boles et al. 1997). Unsur-unsur yang dapat dinilai dari *Work-family Conflict* ini adalah menurut Burke, Weir, and Du Wor's (1979) yaitu:

1. Keadaan mental dan fisik dirumah.
2. Waktu untuk memenuhi tanggungjawab dirumah dan aktivitas social.
3. Kualitas dari hubungan keluarga.

Peran ganda sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga mengakibatkan tuntutan yang lebih dari biasanya terhadap wanita karena terkadang wanita menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibandingkan dengan pasangannya yang berkerja pula. Penyeimbangan kedua tuntutan peran seperti ini merupakan tekanan bagi wanita yang nantinya akan menyebabkan seorang wanita yang berperan ganda mengalami stres karena selain menghabiskan banyak waktu dan energy, tanggungjawab ini memiliki tingkat kesulitan pengelolaan yang tinggi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Dan berdasarkan pembahasan tersebut definisi stres kerja yang penulis gunakan adalah yang dikemukakan oleh (Yoder dan Staudohar, *1982: 308).* Bahwa stress kerja merupakan suatu tekanan akibat berkerja yang akan mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada.

Menurut Phillip L. Rice seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami karyawan melibatkan pihak organisasi atau perusahaan tempat

individu berkerja. 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 stres kerja mengakibatkan dampak negative bagi perusahaan dan juga individu. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami individu atau karyawan maka akan semakin berdampak negative bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Stres kerja akan diukur dalam penelitian ini menggunakan indicator yang dikemukakan oleh. Terry Beehr dan Jhon Newman dimana akibat yang ditimbulkan dari stres kerja dapat dilihat dari gejala-gejala dari stres kerja itu sendiri meliputi:

1. Gejala psikologi, seperti: kecemasan, ketegangan, kebingungan, kebosanan, dan ketidakpuasan kerja, kehilangan konsentrasi.
2. Gejala fisiologis, seperti: meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan kerja, sakit kepala/migrant, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot, gangguan tidur, mudah lelah secara fisik.
3. Gejala perilaku, seperti: menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan, perilaku makan yang tidak normal, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, keterlambatan masuk kerja yang sering, Kelalaian menyelesaikan pekerjaan.

Cary Cooper (Rini, 2002) salah satu yang menjadi sumber stres kerja adalah kondisi pekerjaan yang meliputi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik. Perusahaan sebagai suatu sistem sosial yang mempekerjakan manusia, penting sekali memperhatikan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

lingkungan kerja, karena lingkungan yang kondusif diharapkan dapat mengurangi tingkat stres kerja.

Dan definisi yang penulis ambil adalah Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya.

Menurut Sedarmayanti (2001, h.21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama reakan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

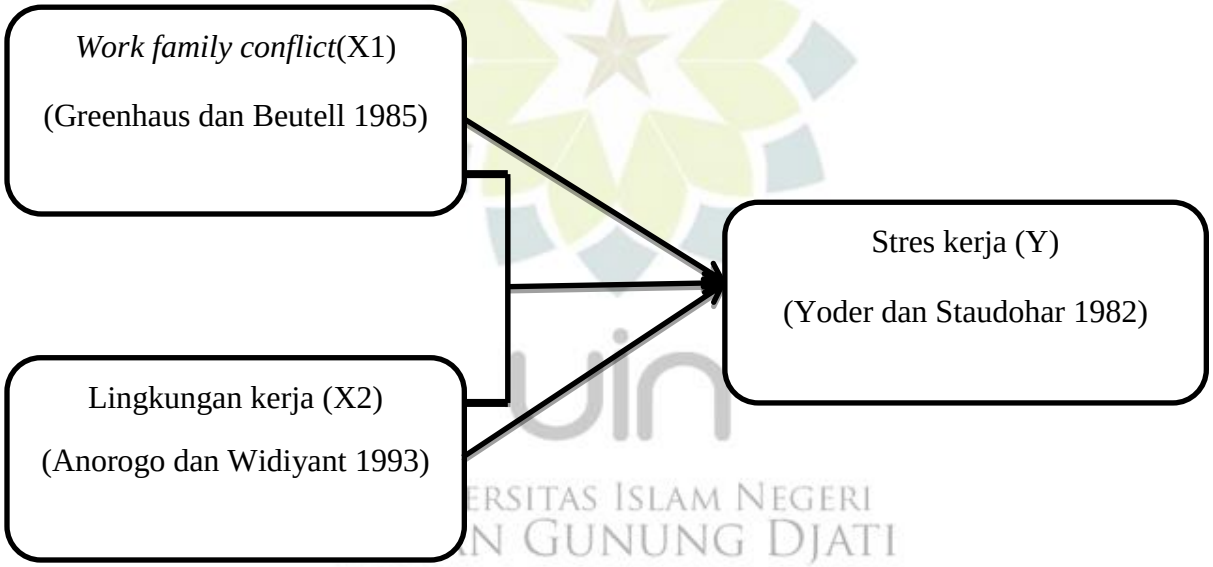
Menurut Alex Nitisemito (2000, h.171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

2. Kerangkan Pemikiran

Dengan berlandaskan kepada pendapat-pendapat para ahli, teori-teori yang relevan dari kerangka pemikiran seperti yang tertulis diatas, maka disusun model kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1.1



ERSITAS ISLAM NEGERI
N GUNUNG DJATI
BANDUNG

Sumber: Hasil pemikiran dari penulis (2015).

G Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka muncul hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari *work family conflict* terhadap stres kerja.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan dari tingkat *work family conflict* terhadap stres kerja.

Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari kondusifitas lingkungan kerja terhadap stres kerja.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan dari tingkat kondusifitas lingkungan kerja terhadap stres kerja.

Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari tingkat *work family conflict* dan kondusifitas lingkungan kerja terhadap stres kerja.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan dari tingkat *work family conflict* dan kondusifitas lingkungan kerja terhadap stres kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

H Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil
1	Indria Azaza (2009)	Pengaruh konflik peranganda dan stres kerja pada perawat	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja
2	Fatimatu Risna (2011)	Pengaruh *work family conflict* terhadap absen	Terdapat pengaruh signifikan antara *work family conflict* terhadap absen
3	Eka Pratiwi (2013)	Pengaruh konflik keluarga dan pekerjaan terhadap kinerja	Terdapat pengaruh signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja
4	Dea P.S (2014)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres
5	Dwi Septianto (2010)	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja keryawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan
6	Astani Maharani (2012)	Pengaruh konflik peran ganda dan fear of success terhadap kinerja	Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja
7	Bonny Suwignyo (2014)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
8	Nuri Fauziah	Pengaruh *work family conflict* terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap Kepuasan Kerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG