



E2117186_IKSAR SAPII-SKRIPSI.docx

Apr 16, 2021

9844 words / 62399 characters

E2117186

IKSAR SAPII-SKRIPSI.docx

Sources Overview

19%

OVERALL SIMILARITY

1	repository.stiedewantara.ac.id INTERNET	3%
2	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	2%
3	repository.ubharajaya.ac.id INTERNET	2%
4	core.ac.uk INTERNET	1%
5	www.scribd.com INTERNET	1%
6	repository.usu.ac.id INTERNET	<1%
7	www.coursehero.com INTERNET	<1%
8	ejournal.undip.ac.id INTERNET	<1%
9	ejurnal.pps.ung.ac.id INTERNET	<1%
10	repository.unpas.ac.id INTERNET	<1%
11	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28 SUBMITTED WORKS	<1%
12	repository.unj.ac.id INTERNET	<1%
13	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id INTERNET	<1%
14	Yati Wijayanti Sudarmiani. "Pengaruh tingkat inflasi terhadap nilai tukar rupiah (Studi pada Bank Indonesia periode tahun 2011-2015)",... CROSSREF	<1%
15	jurnal.polines.ac.id INTERNET	<1%
16	eprints.uny.ac.id INTERNET	<1%

17	dspace.uii.ac.id INTERNET	<1%
18	jurnal.unigo.ac.id INTERNET	<1%
19	Nur Anisah, Langgeng Prayitno Utomo. "Persepsi Akuntan Tentang Penerapan Prinsip-Prinsip Akuntansi Syariah Dalam Lembaga Keu... CROSSREF	<1%
20	ojs.uho.ac.id INTERNET	<1%
21	jimutuntad.com INTERNET	<1%
22	repository.ubaya.ac.id INTERNET	<1%
23	www.docstoc.com INTERNET	<1%
24	digilibadmin.unismuh.ac.id INTERNET	<1%
25	repositori.uin-alauddin.ac.id INTERNET	<1%
26	repository.radenintan.ac.id INTERNET	<1%
27	sorev.unisan.ac.id INTERNET	<1%
28	repository.widyatama.ac.id INTERNET	<1%
29	text-id.123dok.com INTERNET	<1%
30	www.gudangilmusosial.com INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

Excluded sources:

- None

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP STRES KERJA SELAMA *WORK FROM HOME* SAAT PANDEMI COVID-19
PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
KABUPATEN BOALEMO**

**Oleh
IKSAR SAPII
E2117186**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X1) dan *Work Family Conflict* (X2) baik secara *simultan* maupun *parsial* terhadap Stress Kerja (Y) kerja selama *work from home* saat pandemi covid-19 pada dinas kelautan dan perikanan kabupaten boalemo. Menggunakan metode survey, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada responden. Analisis menggunakan path analisys. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja (X1) dan Work Family Conflict (X2) baik secara *simultan* maupun *parsial* terhadap Stress Kerja (Y) kerja selama work from home saat pandemi covid-19 pada dinas kelautan dan perikanan kabupaten boalemo sebesar 0,295(29,5%). Adapun sebesar 0,705 (70,5%) dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti. Beban Kerja (X1) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap stress kerja sebesar 0,348. *Work Family Conflict* (X2) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja sebesar 0,283.

Kata kunci: Beban Kerja, *Work Family Conflict*, dan Stress Kerja

3 BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Virus corona atau covid-19 merupakan virus yang saat ini melanda dunia, bahkan banyak negara telah terjangkit virus ini dan menyebabkan kematian penduduk dunia di beberapa Negara yang tidak sedikit jumlahnya. Covid-19 pertama kali di temukan di kota Wuhan cina dan terus meyebar ke seluruh dunia termasuk Indonesia. Virus yang mulai menyebar ke seluruh dunia menyebabkan aktivitas manusia telah di batasi. Dengan adanya pandemic ini yang mulai menyebar ke seluruh dunia hal ini telah menyebabkan terbatasnya aktivitas atau kegiatan manusia. Beberapa sector industry dan perusahaan menurunkan bahkan menghentikan produksinya. Pandemic covid-19 berdampak pada kemunduran sector ekonomi hampir di seluruh dunia

Pada awal bulan maret tepatnya pada tanggal 2 Maret 2020 pemerintah Indonesia mengumumkan untuk pertama kalinya dua kasus penderita positif covid-19 di Indonesia dan sejauh ini telah menyebar di berbagai daerah wilayah di Indonesia. Dengan merembaknya wabah atau pandemic virus ini,³ Melalui keputusan gubernur di masing – masing daerah secara umum diberlakukan adanya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dimana aktivitas setiap orang maupun usaha lain dibatasi untuk mencegah penularan virus ini. Dimana setiap orang dilarang keluar rumah untuk bertransaksi kecuali untuk keperluan yang mendesak dan usaha yang diperbolehkan untuk beroperasional adalah toko yang beroperasi yang menjual kebutuhan pokok dan kebutuhan yang sifatnya vital lainnya.

Sebelum diberlakukannya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), pegawai dapat bekerja seperti biasa namun dengan berlakukannya PSBB ini perusahaan ataupun organisasi mempekerjakan pegawainya di rumah atau dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH). WFH ini merupakan pengalihan pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh pegawai di kantor namun selama pandemic ini ada, dikerjakan dirumah. Melalui WFH ini beban kerja atau target yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada pegawainya, maka harus dilakukan oleh pegawainya dirumah.

¹²Dalam masa penyesuaian, semua orang secara tidak langsung diminta untuk mampu mengatasi hal baru yang terjadi, termasuk para karyawan yang harus melaksanakan metode kerja baru, work from home. Pegawai diminta untuk tetap produktif dan tetap bekerja seperti biasanya, walau dilakukan secara daring. Setiap harinya pegawai dengan metode WFH ini harus beradaptasi dan hasil adaptasi itu bisa dikatakan sebagai sebuah pencapaian baru.

Dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi di masa pandemic covid 19 organisasi atau perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor. Salah satu faktor yang harus di perhatikan adalah stress kerja, sehingga setiap pegawai bisa berkerja secara produktif.

Wibowo, et al (2015) mengungkapkan bahwa stress kerja yang di rasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi pemikiran mereka tentang tujuan dan nilai organisasi. Adapun pendapat dari Mangkunegara (2002) Stres kerja merupakan stress emosional yang di alami oleh karyawan saat menghadapi pekerjaan.

Yozkat dkk,(2015) Stres kerja merupakan masalah yang biasa di hadapi oleh setiap karyawan. Sebagian besar peneliti fokus pada stress kerja serta dampak pada aspek dari hasil organisasi. Kerena pada kenyataanya stress kerja sudah mengalami peningkatan jumlah orang yang mengeluh sebagai akibat dari kelebihan beban kerja.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja pegawai perusahaan atau instansi yaitu factor beban kerja yang diberikan kepada pegawai dan konflik kerja keluarga (work family conflict) yang terjadi pada pagawai.

¹⁰ Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja bisa dilihat dari ¹⁰ beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Hasibuan, 2015 : 85).

Menurut (Gibson, 2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah kebutuhan untuk mengerjakan tugas yang begitu banyak atau kurangnya kesempatan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Beban kerja adalah banyaknya kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pimpinan kantor dalam kurun waktu tertentu. Pengeluaran mengacu pada anggota keluarga yang harus diisi oleh karyawan perusahaan. Beban kerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh hasil pekerjaan (Sunarsono, 2010).

Faktor lain yang mempengaruhi stress kerja adalah konflik kerja keluarga (*work family conflict*) atau disingkat dengan WFC. ¹⁵ Menurut Susanto, (2010:78), Konflik kerja keluarga adalah konflik yang terjadi antar individu karena

banyaknya peran dalam pekerjaan (work) dan keluarga (family), dalam hal ini waktu dan tenaga terlalu terkonsentrasi pada satu peran (biasanya peran dalam dunia pekerjaan). sehingga kebutuhan peran lain (dalam keluarga) tidak dapat terpenuhi dengan baik.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Greenhaus & Beutell (2000) [5] bahwa *work family conflict* merupakan salah satu jenis konflik peran di mana adanya ⁶ tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang tidak seimbang dalam beberapa hal. Kemudian menurut martin et naval force (AL) dalam Amalia (2010: 203), Konflik kerja keluarga (*work family conflict*) merupakan kondisi yang terjadi ketika pekerjaan seseorang mempengaruhi kehidupan keluarganya.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai ASN dan pegawai pemerintah non pegawai negeri kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

Berdasarkan survey awal wawancara dengan beberapa pegawai yang dilakukan calon peneliti pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo terdapat beberapa permasalahan yang membutuhkan perhatian yang serius dari pihak atasan ataupun pimpinan sehubungan dengan stress kerja pegawai mebutuhkan keseriusan dalam memberikan solusi maupun jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi, di antaranya adalah masalah stress kerja selama pandemic *covid-19* saat *work from home* hal ini diduga karena beratnya beban kerja yang ditanggung oleh pegawai seperti beban fisik berupa gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh suatu pekerjaan, beban mental berupa rasa bingung untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan tidak konsentraksi

sehingga pekerjaan tidak terseleaikan, dan beban waktu seperti dalam menyelesaikan pekerjaan para pegawai dituntut harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu masalah konflik kerja keluarga atau *work family conflict* juga menjadi salah satu faktor penyebab timbulnya stress kerja pegawai. Konflik kerja keluarga (*work-family conflict*) adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda. Sebagai seorang anggota keluarga di sisi lain pegawai mempunyai beban pekerjaan di kantor dan juga mempunyai beban keluarga di rumah yang membuat adanya suatu tekanan atau beban yang membuat pegawai mengalami stress yang berdampak pada pekerjaan yang tidak bisa di selesaikan.

Dari hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Boalemo dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Selama Work From Home Saat Pandemi Covid-19 Pada Dinas dan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo”**.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh beban kerja dan *work family conflict* terhadap stres kerja selama *work from home* saat pandemi *covid-19* pada Dinas dan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka di rumuskan masalah pokok dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagimana pengaruh Beban Kerja (X1) secara parsial terhadap stres kerja selama *work from home* saat pandemi covid-19 pada Dinas dan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo?
2. Bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* (X2), secara simultan terhadap stres kerja selama *work from home* saat pandemi *covid-19* pada Dinas dan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo?
3. Bagimana pengaruh Beban Kerja (X1) dan *Work Family Conflict* (X2), secara parsial terhadap stres kerja selama *work from home* saat pandemi *covid-19* pada Dinas dan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X1) secara parsial terhadap stres kerja selama *work from home* saat pandemi *covid-19* pada Dinas dan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Family Conflict* (X2), secara parsial terhadap stres kerja selama *work from home* saat pandemi *covid-19* pada Dinas dan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X1) dan *Work Family Conflict* (X2), secara simultan terhadap stres kerja selama *work from*

home saat pandemi *covid-19* pada Dinas dan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Secara teoritis

1. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran secara teoritis maupun konseptual dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia, terkait dengan pengaruh beban kerja dan *work family conflict* terhadap stres kerja selama *work from home* saat pandemi *covid-19*.
2. Diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penulisan selanjutnya khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan *work family conflict* terhadap stres kerja selama *work from home* saat pandemi *covid-19*.

1.5.2 Secara praktis

1. Diharapkan menjadi bahan masukan bagi Pemerintah Kabupaten Boalemo untuk meningkatkan kinerja dalam melayani masyarakat sehingga meminimalisir stres kerja pada Dinas dan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.
2. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pembaca dan bidang Sumber Daya Manusia, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh beban kerja dan *work family conflict* terhadap stres kerja selama *work from home* saat pandemi *covid-19*.

1.5.3 Manfaat Bagi Peneliti

1. Bagi peneliti diharapkan akan memberikan tambahan berupa ilmu pengetahuan, pengalaman serta wawasan yang berhubungan dengan

penelitian dan ilmu lainnya yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 12

Tahun 2008, Beban kerja merupakan ukuran dari setiap pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu jabatan / unit yang berwenang dan merupakan hasil dari volume pekerjaan dan standar waktu. (Gibson, 2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah kebutuhan untuk mengerjakan tugas yang begitu banyak atau kurangnya kesempatan¹ untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sedangkan menurut (Sunarsono, 2010) beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban berarti tanggungan yang harus diselesaikan oleh karyawan yang diberikan tanggung jawab oleh perusahaan. Beban Kerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan hasil pekerjaan (Sunarsono, 2010).

Menurut (Moekijat, 2004) beban kerja adalah volume hasil pekerjaan atau catatan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu.

Jadi beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan atau pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2 Faktor yang dapat mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2004) Beban Kerja dapat di pengaruhi oleh dua faktor yakni faktor dari luar (eksternal) dan faktor dari dalam (internal), antara lain sebagai berikut :

1.) Factor eksternal atau dari faktor dari luar¹ yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pegawai. Beban eksternal meliputi :

(1) Task (Tugas) merupakan tugas yang berupa fisik yakni beban kerja, alat dan sarana pekerja, alat bantu kerja, dan kondisi medan kerja.

(2) Faktor organisasi yang meliputi: lama istirahat, lama waktu bekerja, bergilir kerja, dan sebagainya.

(3) Faktor lingkungan kerja meliputi: hubungan antar pegawai dengan pegawai lainnya.

2) Factor dari dalam atau internal merupakan faktor yang besumber dari dalam diri pegawai akibat dari beban kerja yang berasal dari faktor eksternal yang dialaminya, yang meliputi :

(1) Gender, usia, ukuran badan, status gizi, dan kondisi kesehatan.

(2) Semangat, keyakinan, keinginan, kepuasan, dan persepsi.

2.1.3¹ Indikator Beban Kerja

Menurut (Putra, 2012) ada tiga indikator beban kerja yaitu :

1) Kondisi pekerjaan yakni mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaanya misalnya mengambil keputusan

dengan cepat pada saat penggerjaan serta mengatasi kejadian yang tidak terduga saat melakukan pekerjaan.

- 2) Penggunaan waktu kerja merupakan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaanya misalnya beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 3) Target yang harus dicapai yaitu besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2.2⁶ Teori Work Family Conflict

2.2.1 Pengertian Work Family Conflict

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang saling terkait dan penting bagi semua orang. Hal itu merepotkan jika individu tersebut menikah dan memiliki anak. Dengan cara demikian akan muncul konflik atau pertengkarannya ketika seseorang diwajibkan membuat alternatif antara dua kedudukan yang harus dilayani, khususnya situasi keluarga dan pekerjaan sehingga individu tersebut wajib melakukan rangkap jabatan, menyerupai pasangan atau istri, orang tua, anak serta karyawan.

Robbins dan Judge (2015: 183), Konflik kerja keluarga merupakan suatu suasana dimana individu dihadapkan pada berbagai keinginan yang berbeda. Sebaliknya bagi Greenhouse serta Beutell (1985) dalam Buhali serta Margaretha (2013: 18), Konflik keluarga pekerjaan (work family conflict) merupakan sesuatu konflik antara peran atau kedudukan di mana kedudukan dari pekerjaan serta keluarga domain yang saling kompatibel dalam sebagian perihal.

Kemudian menurut martin et naval force (AL) dalam Amalia (2010: 203), Konflik keluarga pekerjaan (work family conflict) merupakan kondisi yang terjadi ketika pekerjaan seseorang mempengaruhi kehidupan keluarganya.

2. 2. 2 Bentuk-Bentuk Work Family Conflict

Bagi Greenhau serta Beutell (1985) dalam Amalia (2010: 210), *Work Family Conflict* mempunyai 3 wujud:

1) Konflik sebab waktu ialah ukuran waktu yang diharapkan untuk menjawab persoalan satu jabatan (pekerja keluarga), yang membuat individu menghadapi tantangan dalam memenuhi kebutuhan akan jabatan lain. Ada 2 wujud *time based conflict*,

(1) Dessakan waktu yang terkait dengan keanggotaan di disatu posisi membuat seorang tidak terpikirkan untuk memenuhi keinginannya di posisi lain.

(2) Beban juga membuatnya setuju untuk mengambil satu posisi, meskipun kenyataannya dia benar-benar memenuhi kebutuhan untuk posisi lain.

Pekerjaan sumber dari konflik merupakan:

- a. Waktu kerja
- b. Waktu tambahan
- c. Tingkat partisipasi
- d. Ketidak teraturan shif
- e. Pengendalian rencana kerja

3) Konflik berbasis perilaku adalah adanya sikap tertentu yang dibutuhkan oleh salah satu pekerjaan (pekerja_keluarga) sehingga membuat individu menghadapi kesulitan dalam memenuhi pekerjaan lain. Berbagai jenis perilaku yang terkait dengan pekerjaan tertentu menyebabkan perselisihan dalam diri individu tersebut. Ketika di dunia kerja seseorang dapat diminta untuk menjadi bijaksana, inovatif dan kuat, tapi ketika berada di rumah maupun ketika dia sedang menjadi bagian (anggota keluarga), seseorang dituntut untuk bias jadi seseorang yang penuh kehangatan, perasaan dan bisa menjadi contoh yang baik untuk keluarga.

Gibson, dkk (1995) dalam Wirakristama (2011:32), membagi bentuk konflik peran menjadi tiga bentuk yakni:

- 1) konflic peran. Konflik peran terjadi ketika seorang melanggar norma, perilaku serta kebutuhan seseorang.
- 2) konflic intra peran. Konflik ini terjadi karna adanya sebagian individu yang berbeja memutuskan suatu kedudukan/peran untuk keinginan yang berbeda-beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Ini bisa terjadi ketika pekerjaan tertentu memiliki pekerjaan yang sulit.
- 3) konflic antar peran. Konflik ini muncul dengan alasan bahwa individu mengalami berbagai pekerjaan. Hal ini dapat terjadi karena seseorang menjalankan banyak fungsi sekaligus dan beberapa pekerjaan memiliki keinginan yang bertentangan dan beban yang berbeda.

Bagi Mangkunegara (2007:155), konflik pada organisasi di bagi menjadi 4 macam, ialah sebagai berikut:

- 1) *Hierarchical conflict* (konflik ktruktural), merupakan ³⁰ konflik yang terjadi pada tingkatan struktural organisasi.
- 2) *Konflik fungsional* (functional conflict), merupakan konflik yang terjadi dari macam-macam peran dalam sebuah organisasi.
- 3) *Line staf conflict* (konflik staf dengan kepala unit) merupakan konflik yang terjadi antara pimpinan unit dengan stafnya khususnya staf yang memiliki wewenang/otoritas kerja.
- 4) *Formal informal conflict* (konflik formal-informa), merupakan konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku pada organisasi informal dengan organisasi lainya.

2.2.3 Penyebab Terjadinya Work Family Conflict

Seperti yang diindikasikan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Wirakristama (2011: 33), hal-hal yang dapat menyebabkan terjadinya pergolakan kerja, antara lain:

- 1) Minat waktu untuk suatu pekerjaan dicampur dengan berpartisipasi dalam pekerjaan lain.
- 2) Stres atau tekanan mental yang dimulai dari satu pekerjaan yang jatuh ke pekerjaan lain berkurang dari kualitas atau kepuasan pribadi dalam pekerjaan.
- 3) Kecemasan dan keletihan yang di sebabkan oleh tekanan dalam satu pekerjaan dapat mempersulit pekerjaan yang berbeda.

- 4) sikap efektif yang sesuai dalam satu pekerjaan namun tidak memadai dan salah saat dipindahkan ke pekerjaan lain.

Sebaliknya bagi Mangkunegara (2007:156), pemicu adanya konflik dalam suatu organisasi, yakni :

- 1) Pekerjaan dilakukan tanpa koordinasi
- 2) Adanya Ketergantungan pada setiap pelaksanaan tugas
- 3) Tidak adanya tanggung jawab yang diharapkan
- 4) Perbandingan alasan atau arah pekerja
- 5) Perbedaan mendefinisikan tujuan otoritatif
- 6) Perbedaan ide
- 7) Kerangka kompetensi reward

2.2.4 Cara Mengatasi Work Family Conflict

Robbins dan Judge (2015:312), Menjelaskan bahwa ada lima cara untuk mengatasi konflik yakni:

- 1) Bersaing

Pada saat individu mencoba untuk memenuhi kepentingan sendiri dengan tidak memperdulikan efek pada pihak lain yang berkonflik

- 2) Berkerjasama

Kerjasama yang saling menguntungkan antara pihak yang melakukan konflik ketika semua keinginan masing-masing terpenuhi.

3) Menghindari

Seseorang akan mengakui pertengkarannya telah terjadi dan perlu menarik diri atau menghindari pertengkarannya tersebut.

4) Memfasilitasi

Pihak yang mencoba menenangkan lawan dengan senang hati mengendepankan kepentingan lawan, di atas kepentingan sendirinya sendiri.

5) Kompromi

Ketika masing-masing yang melakukan konflik memilih untuk bersepakat untuk menyerah.

Sedangkan bagi Mangkunegara (2007:156), manajemen konflik bias diatasi dengan cara sebagai berikut :

- 1) Problem Solving (Pemecah masalah)
- 2) Lipsordinate Goal (Tujuan tingkat tinggi)
- 3) Avoidance (Menghindari konflik)
- 4) Smoothing (Melicinkan konflik)
- 5) Compromise (Kompromi)
- 6) Authoritative (Commands Perintah dari wewenang)
- 7) Altering the human variaables (Mengubah variabel manusia)
- 8) Altering the structural Variabes (Mengubah struktural)
- 9) Identifying a Common Enemy (Mengidentifikasi musuh bersama)

2.2.5 Indikator Work Family Conflict

Menurut Greenhaus, dkk (2000) terdapat tiga jenis *work family conflict*, yaitu:

1) Time Based Conflict

Time Based Conflict Berapa banyak waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (pekerjaan atau keluarga) dengan tujuan dapat menyebabkan tidak adanya waktu ketika melakukan pekerjaan yang berbeda (pekerjaan atau keluarga).

2) Strain Based Conflict

Ada tekanan dari satu pekerjaan sehingga sulit untuk melakukan pekerjaan yang berbeda.

3) Behavior Based Conflict

Adanya perilaku yang membutuhkan perhatian khusus lebih dari salah satu peran.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Berikut ini beberapa pengertian stres kerja menurut para ahli, antara lain sebagai berikut :

4

Menurut Ivancevich dan Matteson dalam Luthans (2006: 442), mengartikan stres sebagai kerja sama seseorang dengan lingkungannya, akan tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh

disparitas individu atau siklus mental yang merupakan hasil dari aktivitas, keadaan, atau kejadian luar (Lingkungan).

Nawawi (2016) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan keadaan psikologis yang tidak sehat dari kecemasan, ketakutan, atau kecemasan yang

¹ tinggi, yang muncul karena individu merasa terancam, terutama saat bekerja.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2009) stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres adalah respons adopsi terhadap situasi yang dianggap menantang atau membahayakan kesejahteraan pribadi (Sopiah, 2008).

Schuler (dalam Nawawi, 2016) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu kondisi di mana faktor yang terkait dengan pekerjaan saling berpengaruh dan mengubah kondisi mental atau fisiologis individu, organisasi / pekerja. Menurut Mangkunegara (2008) tekanan kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya

Stres kerja adalah keadaan dimana karyawan merasa dipaksa karena adanya kewajiban ataupun tuntutan dalam pekerjaannya.

2.3.2 Jenis-Jenis Stres Kerja

Quick (1984) membagi stress kerja menjadi dua macam, yakni:⁴

- 1) Eustres, yakni hasil dari response terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan produktif. Hal ini termasuk kesejahteraan seseorang dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pengembangan, kemampuan beradaptasi, dan tingkat pelaksanaan yang lebih tinggi.

2) Distres, yakni hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negative, dan bersifat merusak atau disebut destruktif. Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

2.3.3 ⁴Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab, tetapi stres dapat terjadi karena beberapa penyebab sekaligus. Sebagaimana penilaian Luthans (2006: 443) bahwa terdapat beberapa variabel stres antara lain sebagai berikut :

1) Stresor Ekstra organisasi

Stres yang berasal dari luar ini dapat terjadi pada organisasi yang sifatnya terbuka, dimana lingkungan luar memengaruhi organisasi. Misalnya perubahan social, teknologis, globalisasi, dan lain sebagainya.

2) Stresor Organisasi

Hal ini lebih fokus pada peraturan ataupun kebijakan organisasi yang dapat menyebabkan stres yang berlebihan pada setiap karyawan.

3) Stresor Kelompok

Stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, Contohnya teman kerja atau atasan atau superviso.

4) Stresor Individual

Stres yang berasal dari seorang yang ada pada organisasi. Misalnya seorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lain, sehingga menyebabkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

Menurut Handoko (2008) faktor-faktor yang dapat memengaruhi stres kerja adalah segala sesuatu yang ada hubungannya dengan pekerjaan, yang dapat menyebabkan stres pada karyawan. antara lain, beban kerja yang berlebih, tekanan waktu, kualitas pengawasan yang buruk, suasana politik yang beresiko, pekerjaan yang tidak memadai, posisi yang tidak memadai untuk melakukan tanggung jawab atau kewajiban, ketidakpastian pekerjaan, kekecewaan, perselisihan pribadi dan kelompok, perbedaan antara kualitas organisasi dan karyawan, dan berbagai jenis perubahan.

2.3.4 Efek Stres Kerja

Secara umum stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan ataupun perusahaan. Arnold (1986) menyatakan bahwa ada empat akibat stres kerja yang dialami oleh seseorang, antara lain :

- 1) Gangguan kesehatan jasmani. Stres yang dialami oleh seorang akan mengubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Penurunan respon antibodi tubuh disaat mood sedang negatif dan akan meningkat naik pada saat mood seseorang sedang positif.
- 2) Gangguan kesehatan mental. Stres berkepanjangan dapat menimbulkan ⁴ketegangan dan stres yang terus menerus.

- 3) Kinerja terganggu. Pada tingkat kerja yang tinggi atau ringan ini kan mengurangi kinerja karyawan. Banyak karyawan yang tidak masuk berkerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan yang selesai tepat waktu baik karena kelambanan atau pun karena banyaknya kegagalan yang berulang.²⁹
- 4) Memengaruhi seseorang dalam pengambilan keputusan. Seseorang yang menghadapi stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.

2.3.5¹ Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut (Sopiah, 2008) yaitu :

- 1) Fisik yaitu stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan diantranya penyakit jantung, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambahan sakit jika sedang menderita sakit.
- 2) Psikis yaitu dampak stres pada psikis dapat dikenali dengan adanya ketidakpuasan kerja, depresi keletihan, kemurungan, dan kurang bersemangat.
- 3) Perilaku yaitu dampak yang ditimbulkan stres dari perilaku dengan rendahnya kinerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi yang tinggi, dan agresif di tempat kerja.

2.4 Hubungan Antar Variabel

- 1) Hubungan variabel Beban Kerja (X1) terhadap Stres Kerja (X2)⁸

Suwatno (2014) menyatakan bahwa sumber stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan harus

sesuai dengan kapasitas dan batasan mereka dalam bekerja. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar hasil pekerjaan setiap karyawan memiliki kualitas yang baik. Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja memegang peranan penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan agar karyawan tidak mengalami stress kerja yang berlebihan, karena dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan.

2) Hubungan varibel work family conflict (X2) terhadap stress kerja (Y)

Menurut Robbins (2007)⁸ salah satu sumber stres kerja yang dialami oleh pegawai merupakan tuntutan peran. Judge et al.,(Azazah, 2009) mengatakan bahwa secara umum *work family conflict* dapat menimbulkan stress kerja karena ketika pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, beban sering kali terjadi pada individu. Setiap individu di tuntut untuk mengurangi waktu dalam pekerjaan dan menyediakan banyak waktu untuk keluarga.

2.5 Penelitian Terdahulu

Riny Chandra, (2017) dengan judul²⁰ Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.*Mega Auto Central Finance* Cabang Langsa. Hasil penelitian menunjukan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang berjudul Husni Budiyati (2016) yaitu pengaruh beban kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Tekanan kerja merupakan variabel perantara PT Antareja Prima Antaran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Beban kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja berdampak negatif pada tekanan kerja. Tekanan kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

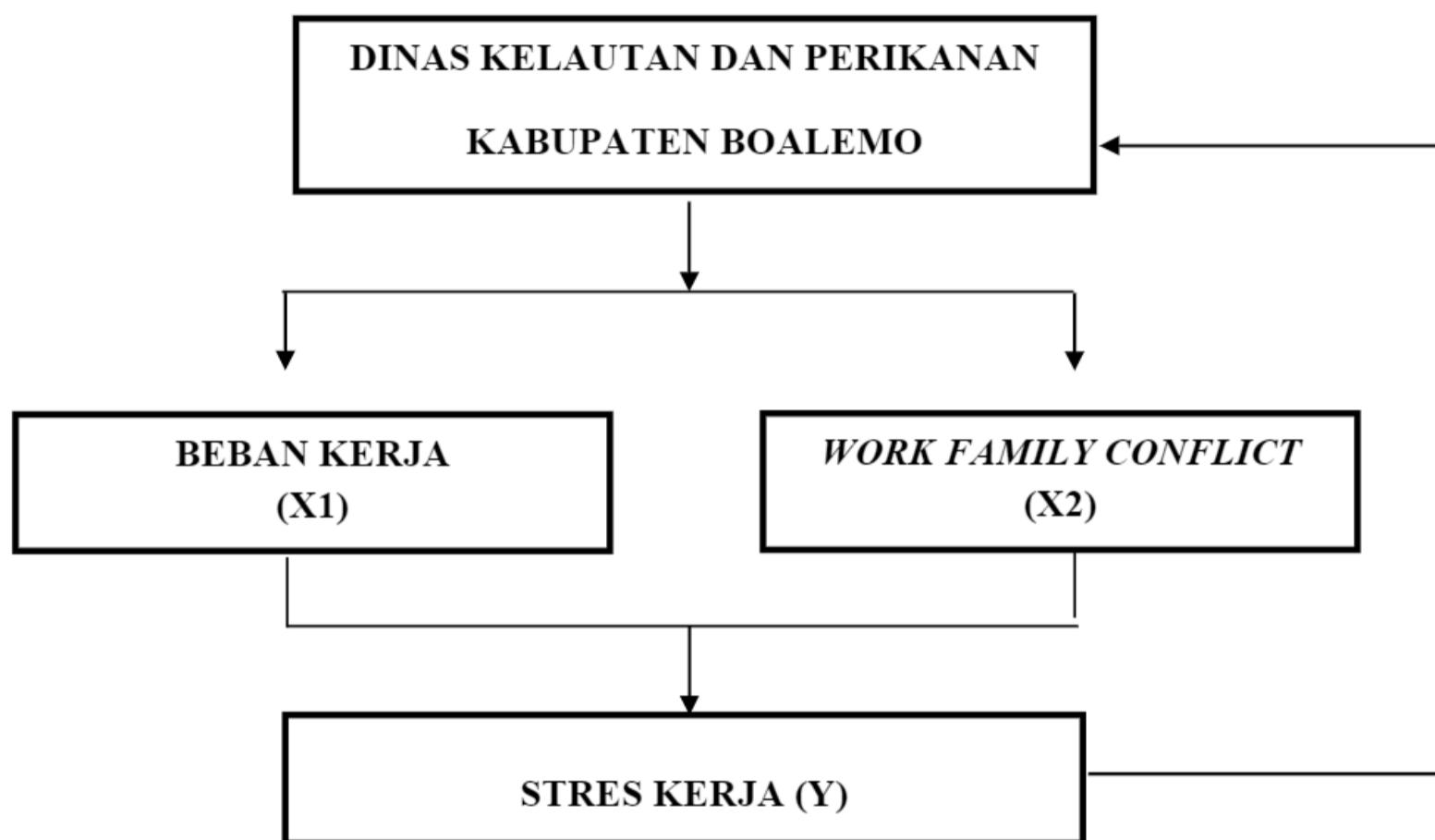
Jamadin et.al (2015) dengan judul *Work Family Conflict and Stress Evidence from Malaysia*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres.

Adapun perbedaan penelitian yang peneliti lakukan dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang sudah disebutkan diatas adalah ketiga penulis sebelumnya yaitu Riny Chandra, Husni Budiyati dan Jamadin et.al. Ketiga peneliti tersebut hanya lebih memfokuskan bagaimana pengaruh beban kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dan stres kerja. Sedangkan peneliti lebih mengarahkan efek beban kerja dan *work family conflict* terhadap stres kerja selama *work from home* saat pandemi covid-19

2.6 Kerangka Pemikiran

Stres kerja adalah keadaan dimana karyawan merasa dipaksa karena adanya kewajiban ataupun tuntutan dalam pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja pegawai yaitu beban kerja yang di berikan kepada pegawai dan konflik kerja kelurga atau biasa di sebut *work family conflict*. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja yakni beban kerja mental maupun fisik. Beban kerja bisa dilihat dari ¹⁰ beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan ataupun penyakit akibat kerja. Factor lain penyebab stress

kerja adalah konflik kerja keluarga atau work family conflict. Konflik kerja keluarga (work family conflict) merupakan kondisi di mana pekerjaan seseorang mempengaruhi kehidupan keluarganya. Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.6 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis penelitian pada hakikatnya merupakan suatu jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dalam perencanaan penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara penelitian, patokan dugaan atau dalil semnetara yang kebenarannya akan di buktikan dalam penelitian tersebut (Notoatmodjo, 2012).

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X1) dan *Work Family Conflict* (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap sters kerja selama *work from home* saat pandemi *covid-19* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.
2. Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Sters Kerja (Y) selama *work from home* saat pandemi *covid-19* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.
3. *Work Family Conflict* (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Sters Kerja (Y) selama *work from home* saat pandemi *covid-19* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana yang sudah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh Beban Kerja (X1) dan *Work Family Conflict* (X2) terhadap Stres Kerja (Y) selama *Work From Home* saat pandemi Covid-19 pada Kantor dinas dan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Yang Digunakan

Metode yang di terapkan pada ¹⁴ penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan strategi penelitian yang berlandaskan pada filosofi positifisme, digunakan untuk menguji populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2015 : 72). Penelitian ini mengambil sampel dari karyawan serta menguanakan kuisioner sebagai alat untuk pengumpulan data.

3.2.2 Operasional Variabel

Varibel penelitian ini adalah sesuatu atribut, ¹⁶ sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono (2015:87). Operasional

variabel dalam penelitian ini peneliti memakai dua jenis variabel yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan *Work Family Conflict* (X2). Dan untuk variable terikat dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (Y)

Untuk memahami penelitian ini lebih jelas, maka terlebih dahulu kita perlu mengoperasikan variable sesuai dengan latar belakang masalah dan kerangka pemikiran dengan tujuan untuk menentukan indikator dan variabel yang bersangkutan sekaligus menentukan pengukuran variabel. Adapun indikator dari variable-variabel di atas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Beban Kerja (X1)	1) Kondisi pekerjaan 2) Penggunaan waktu Kerja 3) Target yang harus di capai	Ordinal
2	<i>Work Family Conflict</i> (X2)	1) Time Based Conflict 2) Strain Based Conflict 3) Behavior Based Conflict	Ordinal
3	Stres Kerja (Y)	1) Fisik 2) Psikis 3) Perilaku	Ordinal

Sumber :Putra (2012),Greenhaus, dkk (2000), Sopiah (2008)

Saat menguji setiap variabel, skala likert akan di gunakan untuk pengukuran. Tehnik ¹¹ skala likert yang di gunakan dalam penelitian ini memberikan skor item jawaban, pemberian skor untuk item setiap jawaban dari pernyataan yang diajukan kepada responden. Penelitian ini akan mengacu kepada pernyataan Sugiyono (2010:86), jawaban untuk setiap instrument menggunakan skala likert memiliki peringkat dari sangat positif sampai sangat negatif yang bisa berupa kata-kata. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 (lima) pilihan yakni sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju. Setiap pilihan akan di berikan dengan bobot nilai yang berbeda. setiap nilai bobot bisa di lihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju (sangat positif) Sangat	5
Setuju (Positif) Sering	4
Ragu-ragu (Netral) Kadang-Kadang	3
Tidak setuju (Negative) Jarang	2
Sangat tidak setuju (sangat negative) Tidak pernah	1

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.3.1 Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah terpenting untuk dapat mengetahui karakteristik dari populasi yang

merupakan elemen pada objek penelitian. Data tersebut di pergunakan untuk pengambilan keputusan atau di gunakan untuk pengujian hipotesis. Sugiyono (2010:62) menyatakan bahwa populasi merupakan area umum, yang terdiri dari objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, objek ini memiliki karakteristik yang di tentukan oleh para peneliti untuk di pelajari, dan kemudian menarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah sejumlah 61 pegawai yang ada pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

5 3.2.3.2 Sampel

Menurut sugiyono, (2015:62) Sampel merupakan bagian dari banyak karakteristik yang di miliki oleh populasi. Jika populasinya besar, peneliti mungkin tidak dapat mempelajari semua dalam populasi, contohnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi. Maka dari itu sampel yang kumpulkan benar-benar representatif. Sampel penelitian ini adalah 61 pegawai yang ada pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

3.2.3.3 Tehnik Penarikan Sampel

Tehnik Penarikan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode survey atau sampel jenuh. Menurut sugiyono (2015;62) jika semua anggota populasi di gunakan sebagai anggota, metode sampel jenuh adalah tehnik pengambilan sampel. Metode ini biasa di gunakan jika populasi relative kecil, istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus yang mengambil sampel anggota populasi.

3.2.3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data adalah metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- 1) Amati dan observasi kegiatan organisasi yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian.
- 2) Dokumentas,²³ yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah guna dalam memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.
- 3) Penulis melakukan wawancara untuk mendapatkan data dengan bentuk informasi. Dengan target wawancara adalah kepala dan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan.

2. Sumber Data

Sumber data yang di lakukan pada penelitian merupakan :

- 1) Data primer merupakan data yang di peroleh langsung dari distribusi
- 2) kuesioner kepada orang yang di wawancarai.
- 3) Data sekunder mengacu pada data yang sebelumnya di peroleh dari buku,
- 4) artikel, dan karya ilmiah.

3.2.4 Prosedur Penelitian

3.2.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat untuk mengukur validitas kuisisioner. Jika pertanyaan dalam kuesisioner dapat mengungkapkan konten yang akan di ukur oleh kuesisioner, kuesisioner di anggap valid. Untuk menjelaskan hasil uji validitas, kriteria yang di gunakan adalah :

1. Jika nilai R_{hitung} lebih besar ($>$) dari nilai R_{tabel} , item kuesinoner di nyatakan valid dan bisa di gunakan.
2. Jika n
3. ilai R_{hitung} lebih kecil ($<$) dari nilai R_{tabel} , item kuesioner di nyatakan tidak valid dan tidak bisa di gunakan.

3.2.4.2 Uji Relibilitas

Pengujian reliabilitas merupakan ukuran yang stabil dan konsisten dari instrument pengukuran, yang bisa di artikan bahwa instrument pengukuran yang di gunakan dapat di percaya dan jika pengukuran di ulang, bisa dapat konsisten.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliable) instrument dan jika nilai alphanya $< 0,60$ dikatakan tidak reliabel.

3.2.4.3 Konversi Data²

Untuk bisa di olah menjadi analisis jalur (merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda), data ordinal (skor kuesisioner) yang dapat di peroleh dengan skala Likert dan lain-lain maka kemudian data ini harus terlebih dahulu di transformasikan

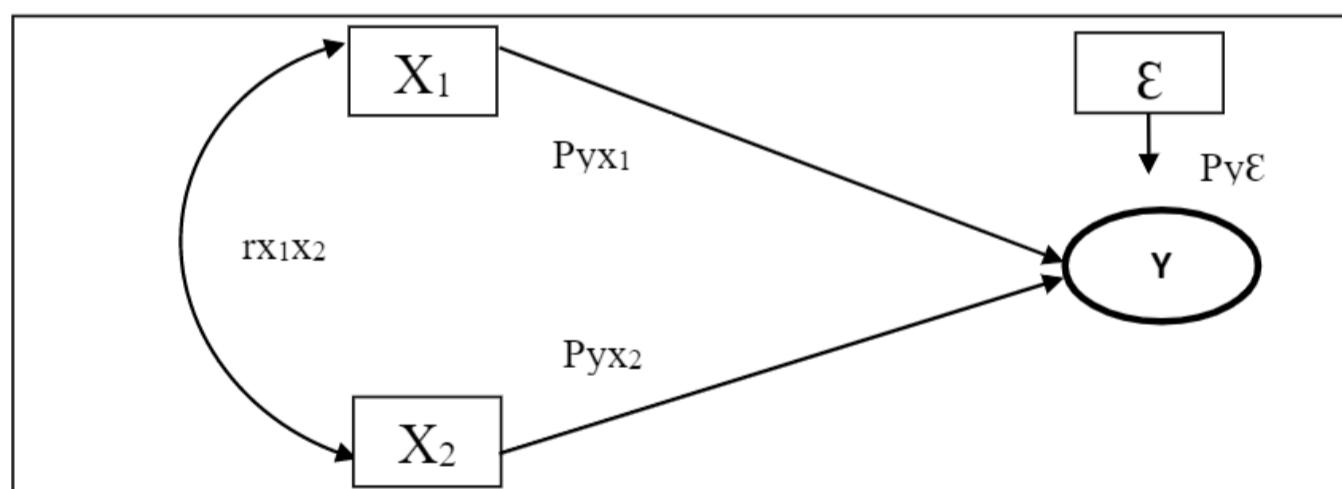
menjadi data interval, salah satu cara yang bisa digunakan adalah *Method Of successive interval* (MSI).

3.2.5 Metode Analisis Data

3.2.5.1 Model/Gambar

Untuk memastikan apakah sub-variable memiliki dampak pada stress kerja, maka pengujian bisa dilakukan dengan cara analisis jalur. Metode ini merupakan cara untuk menkomversi² data skala ordinal ke skala interval dengan metode *Method Of successive interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa model hubungan antar variable dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kasar

Hipotesis pada penelitian ini ditambahkan melalui struktur korelasi antara variabel independen dan dependen dengan diagram dapat dilihat pada struktur jalur sebagai berikut :



Gambar 3.2.6 Struktur Analisis Path

Dari gambar diatas dapat dilihat persamaan sebagai berikut :

$$Y : Pyx1 + Pyx2 + Py\epsilon$$

Dimana :

X1 : Beban Kerja

X2 : Work Family Conflict

Y : Stres Kerja

ε : Variabel lain yang mempengaruhi Y²

r : Hubungan Antar Variabel

Py : Koefesien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul kemudian di analisis hubungan kausalnya anatara sub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas memperlihatkan bahwa sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1 dan X2, tapi ada variabel epsilon yang merupakan variabel yang tidak di ukur dan di teliti.

3.2.6 Langkah-Langkah Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan dugaan sementara atau hipotesis dan metode penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya selanjutnya di lakukan pengujian hipotesis menggunakan Path Analysis dengan cara sebagai berikut :

1. Membuat persamaan strukur yaitu:

$$Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Py\varepsilon$$

2. Menghitung matrix antar X1,X2,Y

3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenus

4. Menghitung matrix invers R⁻¹

5. Menghitung koefisien jalur Pyx₁ (1=1 dan 2)

6. Menghitung R² yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1,X2,

Terhadap Y

7. Hitung pengaruh variabel lain

8. Menguji koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian.

Statistik uji yang digunakan adalah uji F dan uji T dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Uji statistik F

Untuk menguji pengaruh independen, secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Kriteria Uji-F sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung}^7 < F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji-F dapat dilakukan hanya dengan melihat nilai signifikansi F yang terdapat pada output hasil analisis regresi.⁷ Jika angka signifikansi F lebih kecil α (0,05) maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

b. Uji statistik T

Uji-T untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria Uji-T sebagai berikut:

5. 1. Jika $T_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

2. Jika $T_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji T dapat dilakukan hanya dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel

yang terdapat pada output hasil analisis regresi, jika angka signifikansi t lebih kecil dari α (0,05) maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Setelah pemisahan Kabupaten Boalemo dan Kabupaten Gorontalo, sejak berdirinya Kabupaten Boalemo dari 1999 hingga 2002, Departemen Kelautan dan Perikanan merupakan sub-sektor dari Kementerian Pertanian. Menurut perkembangan kebutuhan pemerintah dan daerah, penangkapan ikan adalah salah satunya. Departemen yang memimpin juga harus menjadi salah satu organisasi pemerintah yang otonom, UU Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo adalah salah satunya, dan Boalemo antara Bupati dan perwakilan daerah tunduk pada Amandemen No. 41 Peraturan Daerah Boalemo / 5 Mei 2002 Peraturan Daerah Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo tentang struktur organisasi dan prosedur kerja.

Departemen Kelautan dan Perikanan adalah salah satu lembaga eksekutif teknis dari Departemen Kelautan dan Perikanan di tingkat regional atau dalam manajemen regional Kabupaten Boalemo, dan diharapkan untuk memainkan peran dalam pengelolaan dan penggunaan sumber daya urusan pesisir, laut dan kelautan serta dapat Dengan pemberdayaan masyarakat pesisir, telah berkembang dengan baik. Ini adalah sumber daya pulau yang hidup dan salah satu industri real estat regional utama.

Misi dari Biro Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo adalah untuk melaksanakan kekuatan pemerintah daerah dalam pengembangan dan pengolahan

sumber daya kelautan dan perikanan untuk meningkatkan kualitas hidup para nelayan, terutama masyarakat Boalemo. Pengembangan sektor kelautan dan perikanan memiliki arti strategis yang sangat luas, terutama dalam hal penyediaan lapangan kerja dan peningkatan standar kehidupan masyarakat. Diharapkan bahwa sektor ini akan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar untuk pembangunan daerah, terutama kesejahteraan masyarakat di daerah pesisir sebagai nelayan dan petani ikan. Ketika situasi di kawasan ini membaik, perlu segera mengadopsi kebijakan pembangunan kembali ekonomi rakyat, sambil tetap mengingat bahwa kegiatan kelautan dan perikanan adalah tulang punggung ekonomi sebagian besar orang di seluruh Provinsi Gorontalo (khususnya Kabupaten Boalemo). Semoga sektor ini juga akan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

4.1.2 Visi dan Misi

VISI:

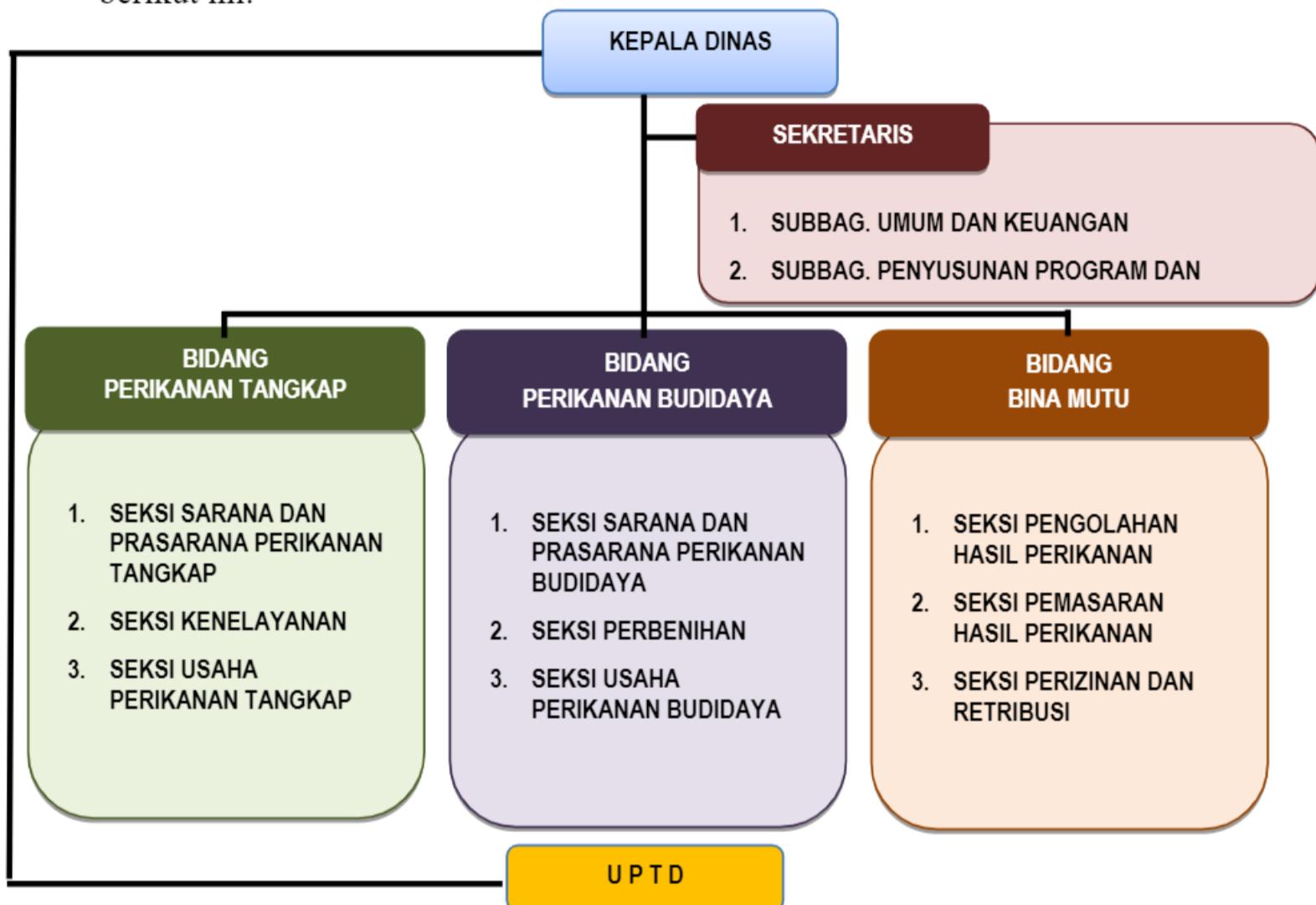
Produksi dan manajemen sumber daya kelautan dan perikanan yang independen.

MISI:

1. Satu Penguatan komprehensif lembaga dan sumber daya manusia.
2. Mencapai pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan.
3. Manfaatkan sepenuhnya potensi lautan dan perikanan utama.
4. Mencapai produktivitas dan daya saing lautan dan perikanan berdasarkan sektor bisnis.

4.1.3 Struktur Organisasi

Adapun sumber daya manusia dalam organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo dapat digambarkan dalam struktur organisasi berikut ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4 Tugas dan Fungsi

1. Tugas dan Fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo

Tugas utama Biro Kelautan dan Perikanan adalah melaksanakan urusan pemerintah daerah sesuai dengan undang-undang, peraturan, potensi dan

karakteristiknya, dan menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten Boalemo di bidang kelautan dan perikanan.

Sedangkan untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut diatas, dinas melaksanakan fungsi sebagai berikut:

- a. Menyiapkan panduan teknis dan bahan kontrol untuk mengumpulkan dan mengelola informasi dan laporan tentang data kelautan dan perikanan;
- b. Mempersiapkan bahan untuk perumusan, implementasi dan evaluasi kebijakan teknis di bidang kelautan dan perikanan;
- c. Menyiapkan bahan untuk menyiapkan rencana dan rencana untuk pengembangan perikanan dan akuakultur, pengembangan perikanan tangkap, dan optimalisasi manajemen produksi dan pemasaran perikanan;
- d. Menyiapkan panduan materi dan kontrol teknis kegiatan UPTD dalam lingkup tugas formal;
- e. Bupati melakukan tugas lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Tugas dan Fungsi Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo

Tugas kepala dinas adalah untuk membantu bupati menjalankan urusan pemerintahan di bidang perikanan. Ini adalah wewenang daerah dan merupakan tugas bantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah. Orang yang bertanggung jawab atas layanan mengatur fungsi-fungsi berikut ketika melakukan tugasnya:

- a. Melakukan perencanaan kebijakan teknis, perencanaan keuangan, umum, peralatan dan kepegawaian;

- b. Melaksanakan kebijakan teknis di bidang perikanan, termasuk area komersial dan kelembagaan, area manajemen perikanan, area akuakultur;
- c. Merumuskan rencana kegiatan Dinas sebagai panduan untuk melakukan tugas;
- d. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan semua kegiatan dan mengelola Departemen Perikanan;
- e. Memberikan bimbingan di bidang perikanan sesuai dengan kebijakan yang dirumuskan oleh pemerintah;
- f. Melaksanakan kebijakan yang memberdayakan nelayan kecil dan operasi budidaya ikan, mengeluarkan SIUP di bidang budidaya ikan dengan ruang lingkup satu (satu), mengelola, menangkap ikan dan mengatur lelang ikan (TPI) untuk pengelolaan budidaya ikan;
- g. Melakukan fungsi lain terkait perikanan yang disediakan oleh Grup Bupati.

3. Tugas dan Fungsi Sekretaris

Sekretaris menjalankan tugas dan fungsi sekretaris sesuai dengan hukum, dan sekretariat bertanggung jawab untuk mengatur koordinasi di dalam Departemen Perikanan.

- Sekretaris akan mengatur fungsi-fungsi berikut saat melakukan tugasnya:
- a. Melakukan pengembangan dan manajemen organisasi;
 - b. Menyiapkan bahan anggaran dan pertanggungjawaban keuangan;
 - c. Melakukan manajemen personalia, manajemen keuangan dan peralatan;
 - d. Menyiapkan data dan informasi, literatur, dan hubungan masyarakat;

- e. Menganalisis dan mengendalikan implementasi program dan proyek;
- f. Mempersiapkan bahan untuk merumuskan rencana dan proyek dan mengembangkan rencana strategis;
- g. Melakukan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan manajemen file;
- h. Melakukan pemantauan, evaluasi, dan persiapan laporan;
- i. Lakukan tugas formal lain yang diberikan oleh penyelia layanan.

4. Tugas Sub Bagian

Subdivisi memiliki tugas-tugas berikut:

- a. Persiapan rencana bisnis dan persyaratan anggaran untuk kegiatan;
- b. Kompilasi dan proses data untuk bahan persiapan program;
- c. Menyiapkan bahan untuk merumuskan rencana program dan proyek dan mengembangkan rencana pengembangan strategis;
- d. Menyusun dan memproses data untuk anggaran harian dan anggaran pembangunan;
- e. Menyiapkan analisis dan kontrol pelaksanaan program dan proyek;
- f. Memantau, mengevaluasi, dan menyusun laporan;
- g. Mempersiapkan proposal anggaran untuk Dinas;
- h. Merumuskan dan menangani manajemen keuangan dan pembukuan untuk mencapai pendapatan daerah dan anggaran belanja (APBD);
- i. Lakukan tugas publik lainnya yang diberikan oleh sekretaris.
- j. Membayar gaji karyawan, biaya perjalanan dinas, membayar kompensasi dan pengeluaran lainnya sebagai pengeluaran Dinas;
- k. Memantau, mengevaluasi, dan menyusun laporan.

4.1.5 Analisis Karakterisrik Responden

Hasil penelitian yang dimuat dalam kuesioner berdasarkan sampel sebelumnya adalah sebanyak 61 responden. Dalam penelitian ini, pihak yang menjadi responden adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

24. a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 61 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas jenis kelamin.

Tabel 4.1 Tabel responden berdasarkan jenis kelamin

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
Pria	40	66
Wanita	21	34
Total Responden	61	100%

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Seperti terlihat pada tabel di atas, jumlah responden laki-laki sebanyak 40 orang atau kurang lebih 66%, sedangkan jumlah responden wanita sebanyak 21 orang atau kurang lebih 34%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan, atau terdapat ketimpangan antara kedua responden tersebut.

b. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas pendidikan terakhir.²⁶

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
SMA	15	25
D3	10	16
S1	35	57
S2	1	2
Total Responden	61	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Seperti dilihat dari tabel di atas, dapat diperhatikan tidak ada responden yang berpendidikan S3 dan responden yang telah menerima pendidikan sekolah menengah pertama. Jumlah responden yang menerima pendidikan sekolah menengah terakhir adalah 15 orang, terhitung 25%. Ada 10 responden dengan tingkat pendidikan D3, terhitung 16% dari total jumlah responden. Responden menerima pendidikan S1 sebanyak 35 orang yang diwawancara, dengan persentase 57%. Dari semua yang diwawancara. 1 responden menerima pendidikan S2, terhitung 2%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jumlah terbesar responden dengan kualifikasi akademik terbanyak adalah 35 orang, terhitung 57% dari total jumlah responden.

c. Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas umur. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas umur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Tabel responden berdasarkan umur

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
21 - 30 Tahun	18	30
31 - 40 Tahun	27	44
41 - 50 Tahun	10	16
51 - 60 Tahun	6	10
Total Responden	61	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Seperti dapat dilihat dari tabel di atas, 18 responden berusia di bawah 31 tahun, terhitung 30%. Ada 27 responden berusia antara 31 dan 40 tahun, terhitung 44%. Ada sebanyak 10 responden antara usia 41 dan 50, terhitung 16%. Dan ada sebanyak 6 orang responden antara usia 51 dan 60 tahun, terhitung 10%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa jumlah responden antara usia 31 dan 40 adalah yang terbesar, yaitu sebanyak 27 orang, terhitung 44% dari total jumlah responden.

4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel dependen yaitu stress kerja pegawai. Bobot-bobot butir instrument Berdasarkan variabel yang dijelaskan terlebih dahulu, kemudian frekuensi dan skor dihitung berdasarkan bobot pemilihan jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Penghitungan skala peringkat tersebut sejalan dengan pandangan yang dikemukakan oleh Riduwan (2014 : 15) Menghitung skor setiap komponen yang diteliti adalah mengalikan semua frekuensi data dengan nilai bobotnya. Kemudian, Anda dapat menentukan tingkat kelas setiap item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung kisaran nilai.

Bobot tertinggi X item X jumlah responden: $5 \times 1 \times 61 = 305$

Bobot terendah X item X jumlah responden: $1 \times 1 \times 61 = 61$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Rentang Skalanya yaitu: $\frac{305-61}{5} = 48,8$ dibulatkan jadi 49

Tabel 4.4 Skala penelitian jawaban responden

Rentang	Kategori
257 – 305	Sangat Tinggi
208 – 256	Tinggi
159 – 207	Sedang
110 – 158	Rendah
61 – 109	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

1. Gambaran Umum Beban Kerja (X1)

Hasil tabulasi data variabel Beban Kerja (X1), yang dijawab oleh 61 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X1)

SKOR	Item								
	XI.1			XI.2			XI.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	4	20	6.6	14	70	23.0	18	90	29.5
4	34	136	55.7	29	116	47.5	23	92	37.7
3	20	60	32.8	16	48	26.2	17	51	27.9
2	3	6	4.9	1	2	1.6	3	6	4.9
1	0	0	0.0	1	1	1.6	0	0	0.0
Σ	61	222	100	61	237	100.0	61	239	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dapat dilihat dari tabel di atas, variabel beban kerja (X1) responden yang menjawab pertanyaan X1-1 termasuk dalam kategori tinggi dengan skor 222. responden yang menjawab pertanyaan X1-2 masuk kategori tinggi, skor pada sub kategori 237, dan responden yang menjawab pertanyaan X1-3 memperoleh skor 239 pada kategori skor tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki skor yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang layak dapat menurunkan stress kerja pegawai.

2. Gambaran Umum *Work Family Conflict* (X2)

Hasil tabulasi data variabel *Work Family Conflict* (X2), yang dijawab oleh 61 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden *Work Family Conflict* (X2)

SKOR	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	21.3	15	75	24.6	18	90	29.5
4	16	64	26.2	15	60	24.6	24	96	39.3
3	22	66	36.1	22	66	36.1	10	30	16.4
2	9	18	14.8	8	16	13.1	8	16	13.1
1	1	1	1.6	1	1	1.6	1	1	1.6
Σ	61	214	100.0	61	218	100.0	61	233	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa variabel *work family conflict* (X2) responden yang menjawab pertanyaan X2-1 tergolong tinggi, dengan skor 214, dan responden yang menjawab pertanyaan X2-2 termasuk dalam kategori tinggi dengan skor 218 poin. Responden yang menjawab pertanyaan X2-3 termasuk dalam kategori tinggi dengan skor 233. Berdasarkan hasil perhitungan skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki skor yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* dapat meningkatkan stress kerja pegawai.

3. Gambaran Umum Stres Kerja (Y)

Hasil tabulasi data variabel Stres Kerja (Y), yang dijawab oleh 61 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Stres Kerja (Y)

SKOR	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	1	5	1.6	15	75	24.6	17	85	27.9
4	35	140	57.4	29	116	47.5	26	104	42.6
3	17	51	27.9	11	33	18.0	13	39	21.3
2	8	16	13.1	4	8	6.6	5	10	8.2
1	0	0	0.0	2	2	3.3	0	0	0.0
Σ	61	212	100.0	61	234	100.0	61	238	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel tekanan kerja (Y) responden yang menjawab pertanyaan Y-1 termasuk dalam kategori tinggi dengan skor 212. Responden yang menjawab pertanyaan Y-2 termasuk dalam kategori tinggi dengan skor 234. Responden yang menjawab pertanyaan Y-3 dengan skor 238 yang termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mendapat skor tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja memiliki stress kerja yang tinggi.

4.1.7 ²⁷ Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini, tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data.

Pengujian instrument ini baik dari segi validitas dan reliabilitas terhadap 61 orang yang diwawancarai. Jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dinyatakan valid maka reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Beban Kerja (X1)	XI.1	0,670	0,252	Valid	0,707	> 0,60 = Reliabel
	XI.2	0,881	0,252	Valid		
	XI.3	0,820	0,252	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai r_{hitung} > r_{tabel}, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,707 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Work Family Conflict (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Work Family Conflict (X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Work Family Conflict (X2)	X2.1	0,802	0,252	Valid	0,759	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	0,885	0,252	Valid		
	X2.3	0,778	0,252	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Work Family Conflict (X2) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai r_{hitung} > r_{tabel}, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,759 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Work Family Conflict reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		rhitung	rtabel	Ket	Alpha	Ket
Stres Kerja (Y)	Y.1	0,742	0,252	Valid	0,771	> 0,60 = Reliabel
	Y.2	0,915	0,252	Valid		
	Y.3	0,821	0,252	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Stres Kerja (Y) menunjukkan ⁹ hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,771 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Stres Kerja reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

4.2 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis jalur akan mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 61 responden menggunakan analisis jalur, rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,348X_1 + 0,283X_2 + 0,705\epsilon$$

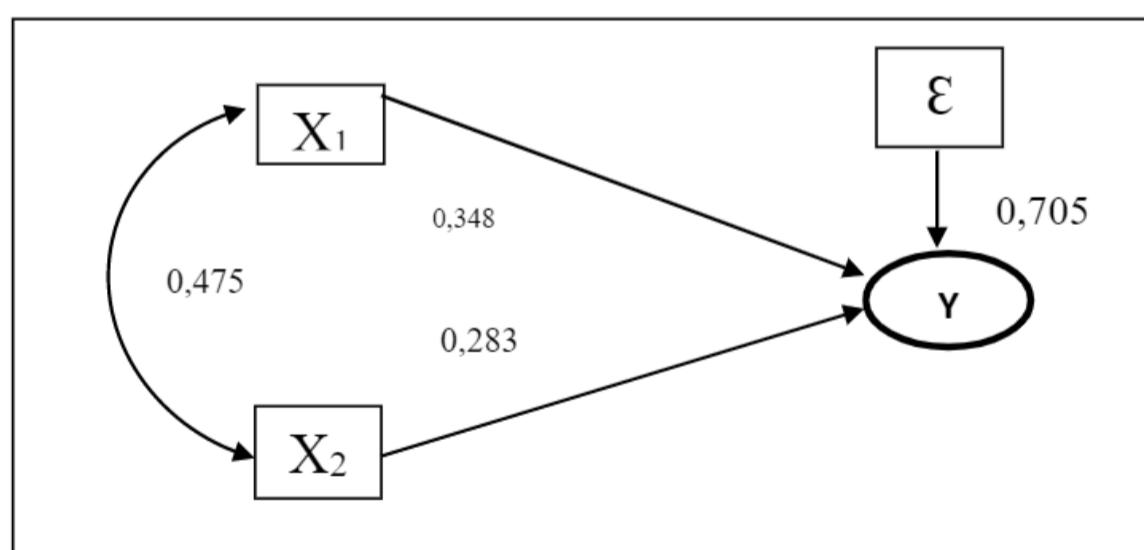
Dari persamaan di atas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Beban Kerja (X1) yang diukur terhadap Stres Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh faktor beban kerja secara langsung terhadap Stres Kerja Pegawai sebesar 0,348 atau 34,8 %.

Work Family Conflict (X_2) = 0,283 menandakan bahwa *Work Family Conflict* (X_2), yang diukur terhadap Stres Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Besarnya pengaruh *Work Family Conflict* (X_2) secara langsung terhadap Stres Kerja sebesar 0,283 atau 28,3 %.

Sedangkan $\varepsilon = 0,705$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mempengaruhi Stres Kerja sebesar 70,5 %

¹⁸ Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R^2 Square) sebesar 0,295 (terlampir), ini berarti sekitar 29,5% pengaruh yang ada terhadap Stres Kerja oleh variabel Beban Kerja maupun *Work Family Conflict*. Serta masih ada sekitar 0,705 atau 70,5% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Menurut hasil pengolahan data, hubungan antara variabel yang dianalisis menggunakan analisis jalur dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2 Hasil estimasi analisis jalur

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel Beban Kerja (X2) dengan nilai sebesar 0,348 dan *Work Family Conflict* (X2) dengan besar pengaruh sebesar 0,283 terhadap Stress Kerja (Y). Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Komposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Variabel	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R²)
	Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	0,348	-	34,8 %	-
X2	0,283	-	28,3 %	-
ϵ	0,705	-	70,5 %	-
X _{1,X2}	-	-	-	29,5 %

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

4.3 Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Beban Kerja (X1), dan *Work Family Conflict* (X2) Secara Simultan Terhadap Stres Kerja (Y)

Berdasarkan pengujian statistik diketahui bahwa uji simultan menghasilkan nilai signifikansi 0.000 dan nilainya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Beban Kerja dan *Work Family Conflict* secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X1) dan *Work Family Conflict* (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y) selama *work from home* saat pandemi *covid-19* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. **Diterima**

2. Pengaruh Beban Kerja (X1) Secara Parsial Terhadap Stres Kerja (Y)

Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0.007 lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y). Hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y) selama *work from home* saat pandemi *covid-19* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. **Diterima**

3. Pengaruh *Work Family Conflict* (X2) Secara Parsial Terhadap Stres Kerja (Y)

Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel *Work Family Conflict* (X2) sebesar 0.027 lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Family Conflict* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y). Hipotesis yang menyatakan bahwa *Work Family Conflict* (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y) selama *work from home* saat pandemi *covid-19* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. **Diterima.**

4. Korelasi Antar Variabel X

a. Korelasi X1

Korelasi Beban Kerja (X1) dengan *Work Family Conflict* (X2) sebesar 0,475. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tinggi kedua variabel tersebut.

b. Korelasi X2

Korelasi *Work Family Conflict* (X2) dengan Beban Kerja (X1) sebesar 0,475. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tinggi kedua variabel tersebut.

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) dan *Work Family Conflict* (X2) Secara Simultan Terhadap Stres Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini dapat terjadi karena berdasarkan jawaban responden pada saat menjawab pernyataan kuesioner penelitian mengenai beban kerja yang terjadi di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo lebih banyak pegawai yang menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan kemampuan pegawai, selain itu jadwal dan waktu kerja pegawai sudah sesuai dengan aturan yang diterapkan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. Begitupun dengan *Work Family Conflict* meskipun banyak responden yang menjawab ragu-ragu mengenai pernyataan bahwa tuntutan pekerjaan membuat para pegawai tidak ada waktu dengan keluarga tetapi lebih banyak responden yang menjawab setuju dengan sangat setuju, begitupun dengan pernyataan kuesioner tentang masalah keluarga menyita waktu dan pekerjaan para pegawai

terdapat beberapa orang yang menjawab ragu-ragu bahkan ada yang menjawab tidak setuju, tetapi lebih banyak yang menjawab setuju dan sangat setuju sehingga hal inilah yang menyebabkan kedua varibel tersebut berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Schultz dalam Nurul (2018) Beban kerja adalah kondisi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai terlalu berat atau terlalu banyak dalam kaitannya dengan waktu yang tersedia. Beban kerja pegawai harus disesuaikan dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan. Terlepas dari apakah beban kerja terlalu besar atau terlalu kecil, beban kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, dan kualitas pekerjaan terkait dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karena jika pekerjaan dan waktu yang tersedia tidak sebanding dengan kemampuan dan keahlian pegawai, dapat menimbulkan stress kerja.

Menurut Robbins dalam Nurul (2018) mengatakan bahwa *work family conflict* seringkali menimbulkan stress kerja, karena ketika urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga, individu seringkali mendapat tekanan untuk mengurangi jam kerja dan memberikan lebih banyak waktu bagi keluarga. Mirip dengan konflik keluarga, karena berurusan dengan pekerjaan membutuhkan banyak waktu, terus berurusan dengan pekerjaan dapat menyebabkan stres kerja, yang berpotensi menjadi sumber stres kerja.

2. Pengaruh Beban Kerja (X1) Secara Parsial Terhadap Stres Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini terjadi berdasarkan hasil jawaban responden pada saat menjawab kuesioner menunjukkan bahwa banyaknya responden yang setuju bahkan sangat setuju dengan item pernyataan yang diajukan oleh peneliti misalnya pekerjaan yang di berikan kepada pegawai sudah sesuai dengan kemampuan, jadwal dan waktu bekerja pegawai sudah sesuai dengan aturan yang ada. Artinya beban kerja yang terjadi di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan di Kabupaten Boalemo sesuai dengan kriteria yang objektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sunyoto (2012: 217) bahwa beban kerja yang terlalu banyak akan menyebabkan orang merasa gugup yang berujung pada stress kerja. Teori lainnya yang dikemukakan oleh Ariani dkk (2017: 16) Dalam kasus terlalu banyak atau terlalu sedikit tugas yang harus diselesaikan, jumlah pekerjaan sangat besar dan kualitas pengetahuan profesional yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Jika jumlah tugas di luar proporsi kemampuan fisik, keahlian dan waktu yang tersedia, maka akan menjadi sumber stres bagi pegawai.

3. Pengaruh *Work Family Conflict* (X2) secara parsial terhadap Stres Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Work Family Conflict* (X2) terhadap Stres Kerja (Y). Hal ini bisa terjadi karena berdasarkan jawaban responden dalam

kuesioner menggambarkan bahwa semua item pernyataan yang dijawab berada pada kategori tinggi disebabkan semua item pernyataan yang dijawab oleh responden lebih banyak responden yang menjawab setuju bahkan sangat setuju dibandingkan dengan jawaban yang tidak setuju atau ragu-ragu. Artinya *Work Family Conflict* yang terjadi di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan di Kabupaten Boalemo perlu diperhatikan sehingga tidak terjadi stress kerja.

Penelitian ini sejalan dengan teori Munda & Yuniawan (2018: 3). ¹³ *Work Family Conflict* terjadi karena ketidaksesuaian antara pekerjaan dan peran keluarga. Konflik akan tumpang tindih karena waktu yang dihabiskan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan mengurangi waktu keluarga dan sebaliknya. Akibatnya, konflik peran kerja dan peran keluarga bisa menimbulkan stress kerja. *Work Family Conflict* di antara pegawai merupakan salah satu jenis konflik yang dapat menyebabkan pegawai tidak dapat mencapai pekerjaan terbaik di tempat kerja dan di dalam keluarga. Hasil kerja yang buruk akan menyebabkan pegawai menerima umpan balik yang buruk dari agen, sehingga memicu stress kerja pada pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan dalam bab sebelumnya, terdapat kesimpulan yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X1), dan *Work Family Conflict* (X2) secara simultan berpengaruh²¹ signifikan terhadap Stres Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.
2. Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.
3. *Work Family Conflict* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan untuk mengurangi tingkat *work family conflict* dengan memaksimalkan waktu libur kerja pegawai dan waktu yang dihabiskan bersama keluarga, sehingga waktu antara pekerjaan dan keluarga dapat terbagi secara tepat. Selain itu, disarankan untuk mengurangi beban kerja dan stress kerja pegawai, seperti dengan memberikan waktu istirahat, kegiatan keagamaan, olah raga, dan hiburan atau perjalanan bersama pegawai.

2. Bagi peneliti lain, saya berharap dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah variabel dan jumlah sampel agar diperoleh hasil penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani k, a. S. T. E. R. "pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan." *jurnal ilmu manajemen (jim)* 2.2 (2014).

²⁸ Adha, nesha yaumil. *Pengaruh audit internal terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variable moderating (Survei pada Beberapa BUMD Kota Bandung)*. Diss. Universitas Widyaatama, 2018.

¹⁷ Budiati, Husni. *Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Sebagai Mediasi Studi Pada PT. Antareja Prima Antaran Kantor Pusat Jakarta Husni Budiati*. Diss. UII, 2016.

Damrus, damrus, and ronal donra sihaloho. "pengaruh work-to-family conflict terhadap kepuasan kerja pada pt. Pelabuhan indonesia i (persero) medan." *jurnal bisnis dan kajian strategi Manajemen* 2.2 (2019).

²² Ervinadi, Maudy Safira, Artiawati Artiawati, and Darmawan Muttaqin."Peran Core Self-Evaluation dan Dukungan Atasan terhadap Pengayaan Kerja Keluarga." *Psycpathic: Jurnal Ilmiah Psikologi* 7.1 (2020): 19-30.

Husna, zuni ema qoyyimatul. *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan account officer pt bank rakyat indonesia (persero), tbk kantor cabang jombang)*. Diss. Stie pgri dewantara, 2018.

Jamadin, Nurnazirah, et al. "Work-family conflict and stress: Evidence from Malaysia." *Journal of Economics, Business and Management* 3.2 (2015): 309-312.

Kurniawati, Nurul Imani, Riandhita Eri Werdani, and Robetmi Jumpakita Pinem."Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 7.2 (2018): 95-102.

Kurniawan, reza prima. "implementasi permendagri nomor 12 tahun 2008 tentang kebijakan beban kerja dalam meningkatkan efektivitas di badan

kepegawaian daerah kabupaten deli serdang." *jurnal ilmiah kajian politik lokal dan Pembangunan E-ISSN* 2406: 8985.

Mahfudz, muhammad. "pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi sales consumer pt bank negara indonesia (persero) tbk." *jurnal eksekutif* 14.1 (2017).

Oesman, Titin Isna, and Risma Adelina Simanjuntak."Hubungan Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kelelahan Kerja Melalui Subjective Self Rating Test." *Proceeding 11th National Conference of Indonesian Ergonomics Society*. 2011.

Pratiwi, dita dwi. *Pengaruh persepsi kemudahan, kesiapan teknologi informasi, keamanan dan kerahasiaan wajib pajak terhadap minat perilaku penggunaan e-filing oleh wajib pajak orang pribadi di kpp pratama jakarta tebet*. Diss. Fakultas ekonomi, 2019.

Pramudia, Alif, et al. "Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 11.2 (2019).

Roboth, Jane Y. "Analisis work family conflict, stres kerja dan kinerja wanita berperan ganda pada yayasan compassion east indonesia." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 3.1 (2015).

Serepja panuturi, hutabarat. *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt pandawa karya citra*. Diss. Universitas Darma Persada, 2018.

¹⁹ Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

²⁵ Sain, Zulkifli. *Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII*.Diss. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017.

Setyawan, devy arintika. *Pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pt. Jombang intermedia pers (jawa pos radar jombang)*. Diss. Stie pgri dewantara, 2017.

Thaharah, herti agusma. "covid-19, antara derita masyarakat dan dilema pemerintah indonesia." *minda mahasiswa indonesia: ancaman Covid-19 Terhadap Legitimasi Politik* (2020): 1.

Tunjungsari, Peni. "Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung." *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia* 1.1 (2011): 1-14.

Widyastuti, Nova, and Edy Rahardja. "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)." *Diponegoro Journal of Management* 7.1 (2018): 55-65.

Wijayanti, Farah Nur Syafi'ah. "Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan RSUD Bagaswaras Klaten." (2018).

Wartono, tri. "pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby)." *kreatif: jurnal ilmiah prodi manajemen Universitas Pamulang* 4.2 (2017).

Yo, Purbaningrat, Putu Melati, and Ida Bagus Ketut Surya. "Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4.5 (2015).