



**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN BEBAN KERJA
TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA UPTD.
PELAYANAN TRANSPORTASI DARAT
DINAS PERHUBUNGAN DENPASAR**

Ni Ketut Ayu Kartini¹
Universitas Terbuka, Indonesia
kartinijelantik@gmail.com

Abstrak: Sistem transportasi mempunyai peran vital dalam pembangunan daerah khususnya di Kota Denpasar. UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar merupakan instansi pemerintah yang menaungi bidang tersebut, sehingga untuk menghasilkan pelayanan yang baik, diperlukan pegawai dengan keadaan mental yang baik termasuk tidak mengalami stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai pada UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan *work-family conflict* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja baik secara parsial maupun simultan. Hal tersebut berarti jika semakin tinggi tingkat *work-family conflict* dan beban kerja, maka tingkat stres kerja pegawai pada UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci: *Stres Kerja; Work-Family Conflict; Beban Kerja*

Abstract: The transportation system has a vital role in regional development, especially in Denpasar City. UPTD. Land Transportation Services Transportation Department Denpasar is a government organization that oversees this field, so to produce good service, need employees with good mentalality, including not experiencing work stress. This research aims to determine the effect of *work-family conflict* and workload on employee work stress at UPTD. Land Transportation Services Transportation Department Denpasar. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research results show that *work-family conflict* and workload have a positive and significant effect on work stress, both partially and simultaneously. This means that the higher level of *work-family conflict* and workload, the level of employee work stress at UPTD. Land Transportation Services Transportation Department Denpasar will also be higher, and vice versa.

Keywords: *Work Stress; Work-Family Conflict; Workload*

PENDAHULUAN

Sistem transportasi mempunyai peran vital dalam pembangunan nasional. Perlu adanya sarana dan prasarana yang memadai untuk

mencapai hal tersebut, diantaranya adalah tersedianya kendaraan angkutan umum yang memenuhi persyaratan teknis dan memadai. Dinas Perhubungan khususnya UPTD. Pelayanan Transportasi Darat merupakan instansi pemerintah yang menaungi bidang tersebut. Dinas Perhubungan melalui UPTD. Pelayanan Transportasi Darat memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas pada berbagai posisi untuk dapat mewujudkan sistem transportasi darat yang baik serta kendaraan angkutan umum yang berkualitas (UU No. 22, 2009).

Perkembangan teknologi, arus informasi dan perubahan lingkungan kerja yang begitu cepat terjadi, membawa banyak perubahan pada berbagai aspek kehidupan kerja termasuk pada organisasi pemerintahan seperti Dinas Perhubungan. Salah satu perubahan besar yang terjadi adalah semakin meningkatnya tuntutan kerja agar lebih cepat terselesaikan namun tetap dengan hasil yang maksimal. Segala fasilitas kerja yang modern dewasa ini menimbulkan ekspektasi lebih dari instansi maupun pihak manajemen kepada pegawai untuk bekerja lebih cepat, optimal dan dengan *output* yang memuaskan (Handoko, 2014:61). Perubahan yang begitu cepat serta tuntutan yang begitu banyak dapat mengganggu kondisi mental pegawai dan menyebabkan tingkat stres kerja dari para pegawai juga cenderung meningkat (Kasmir, 2016:128).

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Dessler, 2015:314). Ada beberapa faktor yang menyebabkan meningkat atau menurunnya stres kerja dewasa ini pada pegawai antara lain faktor intrinsik pekerjaan, *work-family conflict*, beban atau tuntutan kerja, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan seperti faktor lingkungan, keluarga, dan peristiwa dalam kehidupan (Sutrisno, 2016:335).

Penelitian terdahulu tentang pengaruh *work-family conflict* (WFC) dan beban kerja terhadap stres kerja masih menemukan hasil yang berbeda-beda atau terdapat *gap*. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati,2018) menemukan bahwa *work-family conflict* yang kerap terjadi mampu meningkatkan stres yang dirasakan pegawai selama bekerja. Hasil tersebut didukung oleh penelitian (Maziyya,2021) dan (Saputra,2020) yang menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. (Fridayanti,2019) dalam penelitiannya menemukan hasil yang berbeda (*research gap*) dimana *work-family conflict* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stres kerja. Penelitian yang dilakukan (Karakas,2019) juga menemukan *research gap* yaitu *work-family conflict* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Habibie,2020) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi mampu meningkatkan stres yang dirasakan

pegawai selama bekerja. Hasil tersebut didukung oleh penelitian (Raharja,2021) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. (Dewi,2019) dalam penelitiannya menemukan hasil yang berbeda (*research gap*) dimana beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja yang dirasakan pegawai. (Sinambela,2020) dalam penelitiannya bahkan menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stres kerja.

Hasil penelitian sebelumnya yang masih belum konsisten atau terdapat *research gap* tersebut serta fenomena yang terjadi melatar belakangi peneliti untuk menguji pengaruh *work-family conflict* dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai pada UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2016:4), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Menurut Dessler (2015:6), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan pegawai atau rekrutmen, penyarangan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja pegawai. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja.

(Rivai 2014:226) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) yang terjadi pada pegawai, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Permasalahan dalam keluarga sering kali menumbulkan stres dalam menjalani pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Astari,2018) menemukan bahwa *work-family conflict* yang sering terjadi dapat memicu bertambahnya stres kerja yang dirasakan pegawai. (Saputra,2020) menemukan hasil yang serupa bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai.

H₁: *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.

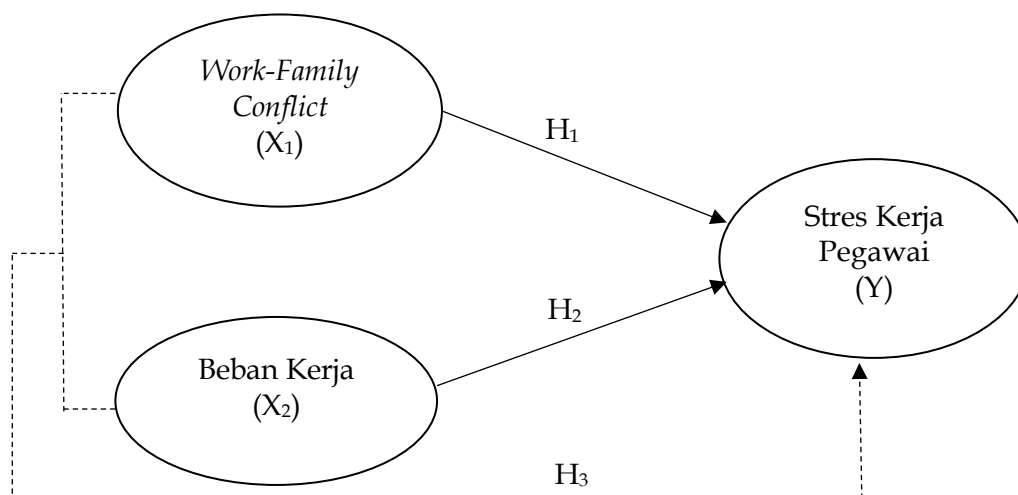
Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dessler, 2015:343). Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Jika beban kerja dirasakan berlebih oleh pegawai, maka kondisi mental pegawai akan terganggu dan menyebabkan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nafs (2020) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja yang tinggi pula pada pegawai. Hasil ini didukung oleh (Raharja,2021) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai.

H₂: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja.

Pengaruh *work-family conflict* dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai.

(Robbins 2015:442) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres merupakan tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek. Stres merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dinamis, dimana stresor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabel yang berkaitan. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres kerja di antaranya beban kerja yang berlebihan dan konflik antara pekerjaan dengan kewajiban di keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati,2018) menemukan bahwa tingkat stres kerja pada pegawai dapat dipengaruhi oleh *work-family conflict* yang terjadi serta tingginya beban kerja yang diberikan suatu organisasi terhadap pegawainya. Hasil serupa ditemukan oleh (Habibie,2020) dan (Maziyya,2021) bahwa *work-family conflict* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai.

H₃: *Work-family conflict* dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap stres kerja pegawai.



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yaitu penelitian asosiatif/relasi, yaitu penelitian untuk mengetahui keberadaan hubungan suatu variabel penelitian dan kaitannya dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar yang sudah menikah sebanyak 90 orang. Jumlah sampel diperoleh menggunakan rumus *Slovin* sebanyak 74 orang. Metode penentuan sampel menggunakan *simple random sampling*, karena populasi dianggap mempunyai *probability* yang sama untuk menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar yang bersedia untuk mengisi kuesioner yang disebarkan hingga jumlahnya mencapai 74 orang responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Observasi dimaknai sebagai proses melakukan dan melihat langsung serta mencatat yang dikerjakan secara sistematis terhadap fenomena yang sedang diteliti. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan melibatkan interaksi lisan antara dua atau lebih individu secara langsung. Studi dokumentasi selanjutnya digunakan untuk mendapatkan informasi terkait objek penelitian tanpa melibatkan subjek penelitian secara langsung. Kuesioner adalah alat yang dipergunakan untuk mengkoleksi data dengan metode pemberian lembaran pernyataan yang tertulis untuk meminta jawabannya, dengan pertanyaan bersifat baik terbuka maupun tertutup. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *Likert* sebagai

berikut: STS (sangat tidak setuju) = skor 1, TS (tidak setuju) = skor 2, KS (kurang setuju) = skor 3, S (setuju) = skor 4, dan SS (sangat setuju) = skor 5.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, yang terdiri dari: uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (*t-test*) dan uji signifikansi simultan (*F-test*). Proses pengolahan data dikerjakan dengan bantuan perangkat lunak SPSS yang memungkinkan untuk melakukan analisis statistik secara efisien.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Instrumen	<i>Pearson Corelation</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
1	Stres Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,765	0,000	Valid
		Y _{1.2}	0,752	0,000	Valid
		Y _{1.3}	0,815	0,000	Valid
		Y _{1.4}	0,821	0,000	Valid
		Y _{1.5}	0,633	0,000	Valid
2	WFC (X ₁)	X _{1.1}	0,820	0,000	Valid
		X _{1.2}	0,737	0,000	Valid
		X _{1.3}	0,643	0,000	Valid
		X _{1.4}	0,772	0,000	Valid
		X _{1.5}	0,702	0,000	Valid
3	Beban Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,862	0,000	Valid
		X _{2.2}	0,856	0,000	Valid
		X _{2.3}	0,734	0,000	Valid
		X _{2.4}	0,785	0,000	Valid
		X _{2.5}	0,870	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas dengan penyebaran kuesioner pada 74 orang responden, maka seperti pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu stres kerja, WFC, serta beban kerja memiliki nilai *pearson corelation* lebih dari 0,300 dengan *sig.* < 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada penelitian ini telah memenuhi syarat validitas atau dapat dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cut-off	Tingkat Reliabilitas
1	Stres Kerja (Y)	0,817	0,600	Tinggi
2	WFC (X ₁)	0,774	0,600	Tinggi
3	Beban Kerja (X ₂)	0,875	0,600	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas instrumen pada Tabel 2 menunjukkan bahwa instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,600. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau dapat dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		74
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	,24963459
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,098
	<i>Positive</i>	,085
	<i>Negative</i>	-,098
<i>Test Statistic</i>		,098
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,075 ^c

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji normalitas data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) adalah sebesar 0,075. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) lebih besar dari $\alpha=0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
<i>Work-Family Conflict</i> (X ₁)	0,490	2,043
Beban Kerja (X ₂)	0,490	2,043

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian tidak memiliki masalah multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,178	,107		1,657	,102
WFC	-,011	,046	-,040	-,234	,816
Beban Kerja	,013	,044	,049	,287	,775

a. *Dependent Variable: Absolute Residual*

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau tidak terdapat variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap *absolut residual*-nya. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas atau dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian telah memenuhi syarat pengujian heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		<i>Coefficients^a</i>		
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	(Constant)	,554	,160	
	WFC	,155	,069	,211
	Beban Kerja	,470	,065	,671

a. *Dependent Variable: Stres Kerja*

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 6 menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda, sehingga dapat ditentukan persamaan regresi linear sebagai berikut: $Y = 0,554 + 0,115X_1 + 0,470X_2$, memberikan informasi bahwa: a = 0,554 artinya apabila tidak terdapat atau tidak terjadi perubahan pada *work-family conflict* dan beban kerja, maka nilai variabel stres kerja adalah konstan sebesar 0,554. b1 = 0,115 berarti setiap *work-family conflict* meningkat sebesar 1, maka akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,155 pada stres kerja, dengan asumsi faktor lainnya dianggap konstan. b2 = 0,470 berarti setiap beban kerja meningkat sebesar 1, maka akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,470 pada stres kerja, dengan asumsi faktor lainnya dianggap konstan. Persamaan regresi ini menunjukkan terdapat pengaruh positif atau searah antara *work-family conflict* dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai pada UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>					
		<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1		,834 ^a	,696	,688	,25313

a. *Predictors: (Constant), Beban Kerja, WFC*

b. *Dependent Variable: Stres Kerja*

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,688. Hal tersebut berarti variabel-variabel bebas pada penelitian yaitu *work-family conflict* dan beban kerja mampu menjelaskan atau mempengaruhi variasi perubahan stres kerja pegawai pada UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar sebesar 68,8% dan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lain di luar model penelitian.

Uji Signifikansi Parsial (*t-test*)

Tabel 8

Hasil Uji Signifikansi Parsial (*t-test*)

<i>Model</i>	<i>T</i>	<i>t.sign.</i>
<i>Work-Family Conflict</i> (X ₁)	2,252	0,027
Beban Kerja (X ₂)	7,178	0,000
<i>t-tabel</i>	1,994	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 8 menunjukkan bahwa $t_{1.\text{hitung}} = 2,252 > 1,994$ dengan nilai sig. $0,027 < 0,05$ dapat diartikan *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar (H₁ diterima). $t_{2.\text{hitung}} = 7,718 > 1,994$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar (H₂ diterima).

Uji Signifikan Simultan (Uji *F-test*)

Tabel 9

Hasil Uji Signifikansi Simultan (*F-test*)

<i>Model</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	81,398	0,000
<i>F-tabel</i>	3,13	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji statistik F (*F-test*) diperoleh $F_{\text{hitung}} = 81,398 > 3,13$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti *work-family conflict* dan beban berpengaruh signifikan secara simultan terhadap stres kerja pegawai pada UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar (H₃ diterima).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Work-Family Conflict* (WFC) terhadap Stres Kerja

(Rivai 2014:226) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (WFC) yang terjadi pada pegawai, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Permasalahan dalam keluarga sering kali menumbulkan stres dalam menjalani pekerjaan.

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel WFC memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,155 dan nilai t.hitung 2,252 jatuh pada daerah penolakan H_0 dengan Sig. sebesar $0,027 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa WFC (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Y) sehingga H_1 diterima. Hal ini berarti jika WFC yang dirasakan pegawai semakin tinggi, maka stres kerja pegawai pada UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar juga akan semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini secara teoritis sesuai dengan teori yang diungkapkan (Rivai,2014) bahwa permasalahan dalam keluarga sering kali menumbulkan stres dalam menjalani pekerjaan. Hasil penelitian ini secara empiris juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Astari,2018) dan (Saputra,2020) yang menemukan bahwa WFC berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dessler, 2015:343). Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Jika beban kerja dirasakan berlebih oleh pegawai, maka kondisi mental pegawai akan terganggu dan menyebabkan stres kerja.

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,470 dan nilai t.hitung 7,178 jatuh pada daerah penolakan H_0 dengan Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Y) sehingga H_2 diterima. Hal ini berarti jika pegawai merasa beban kerjanya semakin tinggi, maka stres kerja pegawai pada UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar juga akan semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini secara teoritis sesuai dengan teori yang diungkapkan (Dessler,2015) bahwa jika beban kerja dirasakan berlebih oleh pegawai, maka kondisi mental pegawai akan terganggu dan menyebabkan stres kerja. Hasil penelitian ini secara empiris juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Nafs,2020) dan Raharja (2021) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja.

Pengaruh WFC dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Robbins (2015:442) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres merupakan tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek. Stres merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dinamis, dimana stresor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabel yang berkaitan. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres kerja di antaranya beban kerja yang berlebihan dan konflik antara pekerjaan dengan kewajiban di keluarga.

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa F.hitung 81,398 jatuh pada daerah penolakan H_0 dengan Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa WFC (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap stres kerja (Y) sehingga H_3 diterima. Hal ini berarti jika WFC dan beban kerja semakin tinggi, maka stres kerja yang dirasakan pegawai pada UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar akan semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini secara teoritis sesuai dengan teori yang diungkapkan (Robbins,2015) bahwa hal-hal yang bisa menimbulkan stres kerja di antaranya beban kerja yang berlebihan dan konflik antara pekerjaan dengan kewajiban di keluarga. Hasil penelitian ini secara empiris juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati,2018), (Habibie,2020) dan (Maziyya,2021) yang menemukan bahwa WFC bersama dengan beban kerja mampu mempengaruhi tingkat stres kerja pada seorang pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji yang telah didapatkan pada penelitian diatas dapat di simpulkan bahwa *Work-family conflict* (WFC) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja pada UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja pada

UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar. *Work-family conflict* (WFC) dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap stres kerja pada UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar menemukan beberapa solusi untuk mengatasi stres kerja dan konflik rumah tangga (WFC). Pertama, organisasi harus menyediakan waktu khusus untuk kegiatan olahraga dan acara di luar pekerjaan, seperti piknik bersama atau pergi ke gereja, untuk mengurangi stres kerja yang berbahaya bagi kesehatan karyawan. Diharapkan bahwa kegiatan ini akan membantu pegawai merasa lebih baik dan menurunkan tingkat stres yang mereka alami. Selain itu, perusahaan harus mempertimbangkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, seperti jam kerja yang lebih fleksibel atau program work-from-home, untuk membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga mereka. Kebijakan-kebijakan ini tidak hanya

REFERENSI

- Astari, N.M.M. dan Sudibya, IG.A. (2018) Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol.7 No.7, pp: 1895- 1925.
- Dessler, G. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat belas alih bahasa Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, R.S. (2019) The Effect of Workload on Role Stress and Burnout. *Journal of Multidisciplinary Academic*, Vol.3 No.3, pp: 1-5.
- Fridayanti, H. (2019) The Effect of Work-Family Conflict on Job Stress of Country Civil Apparatus with Locus of Control as A Moderation. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship*, Vol.5 No.1, pp: 269-278.
- Habibie, M.R. (2020) The Effect of Work Overload and Work-Family Conflict towards Work Stress with Family Social Support as Moderating Variables in Employees at PT. Bank Negara Indonesia Tbk., Branch of Universitas Sumatera Utara. *International Journal of Research and Review*, Vol.7 No.5, pp: 253-260.
- Handoko, T. H. (2014) *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Karakas, A. (2019) The Relation Between Work Stress, Work-Family Life Conflict and Worker Performance: A Research Study on Hospitality Employees. *European Journal of Tourism Research*, Vol.21 No.1, pp: 102-118.
- Kurniawati, N.I. (2018) 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*, Vol.7 No.2, pp: 95-102.
- Maziyya, A.A. (2021) Hubungan Beban Kerja, Work-Family Conflict, dan Stres Kerja pada Pekerja di Wilayah Pulau Jawa saat Pandemi COVID-19 di Tahun 2020. *Media Penelitian dan Pengembangan Kesehatan*, Vol.31 No.4, pp: 337-346.
- Nafs, Tazkiatun. (2020) Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. *Acta Psychologia*, Vol.2 No.2, pp: 199- 208.
- Raharja, M.K. (2021) Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Buleleng dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol.7 No.2, pp: 201-207.
- Rivai, V. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P. dan Timothy A.J. (2015) *Perilaku Organisasi. Edisi Keenambelas, Cetakan Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, I.G.N.M.Y. (2020) Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Stres Kerja pada Pegawai Administrasi. *BHJ: Bali Health Journal*, Vol.4, No.1, pp: 39- 44.
- Sinambela, S. (2020) The Effect of Workload on Job Stress, Work Motivation, and Employee Performance. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, Vol.24 No.4, pp: 1316-1333.
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang *Lalu Lintas dan Angkutan Jalan*.