

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA (PADA KARYAWAN WANITA DI YAYASAN ZISWAF MASJID PELAJAR DI KOTA SEMARANG)

Munasifah, Pitaloka Dharma Ayu, Fajar Suryatama

Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI

munasmunasifah@gmail.com, ayuloka@gmail.com, fsuryatama@gmail.com

ABSTRAK

Karyawan wanita yang bekerja di lembaga sosial keagamaan seperti Yayasan ZISWAF Masjid Pelajar di Kota Semarang sering menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan peran ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan stres kerja yang berdampak negatif pada kesehatan mental dan kinerja. Selain itu, beban kerja yang berat serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan tekanan yang dirasakan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work family conflict*, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan wanita di Yayasan ZISWAF Masjid Pelajar. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling mempengaruhi stres kerja serta memberikan rekomendasi terkait manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data diperoleh melalui kuesioner dari 60 karyawan wanita Yayasan ZISWAF Masjid Pelajar. Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SmartPLS 3.0. Outer model mengukur validitas dan reliabilitas melalui convergent validity, AVE, validitas diskriminan, dan composite reliability, sedangkan inner model mengevaluasi hubungan antar variabel dengan R^2 dan Q^2 . Uji hipotesis dilakukan dengan bootstrapping menggunakan path coefficient untuk menilai signifikansi hubungan berdasarkan nilai t-statistic dan p-value. Pendekatan ini dilakukan untuk memastikan analisis yang valid dan reliabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,70, membuktikan bahwa instrumen penelitian reliabel. Validitas diskriminan diuji melalui *cross loading*, dengan nilai variabel lebih tinggi dibandingkan konstruk lain. Selain itu, nilai AVE lebih dari 0,50 dan validitas konvergen di atas 0,70, yang menegaskan model ini valid. Uji hipotesis menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan t-statistic 2,895 ($>1,96$) dan p-value 0,004 ($<0,05$), sehingga semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga, semakin tinggi stres kerja pada karyawan wanita di Yayasan ZISWAF Masjid Pelajar, maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Sementara itu, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karena t-statistic 1,390 ($<1,96$) dan p-value 0,165 ($>0,05$), sehingga H_{a2} ditolak dan H_{02} diterima. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan t-statistic 2,815 ($>1,96$) dan p-value 0,005 ($<0,05$), sehingga H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Analisis *R-Square* menunjukkan bahwa 77,9% variasi stres kerja dijelaskan oleh variabel yang diteliti, sementara 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain. *Predictive Relevance* (Q^2) sebesar 0,779 menegaskan model memiliki kemampuan prediktif yang baik. Kesimpulannya, *Work Family Conflict* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sedangkan beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan.

ABSTRAK

Female employees working in socio-religious institutions such as the ZISWAF Foundation of the Student Mosque in Semarang City often face challenges in balancing dual roles between work and family responsibilities. This imbalance can cause work stress that has a negative impact on mental health and performance. In addition, heavy workloads and less supportive work environment conditions can increase the pressure felt. This study aims to analyze the effect of work-family conflict, workload, and work environment on work stress in female employees at the ZISWAF Foundation of the Student Mosque. The main objective of this study is to identify the factors that most influence work stress and provide recommendations regarding more effective human resource management.

This study uses a quantitative approach with a survey method, where data were obtained through questionnaires from 60 female employees of the ZISWAF Foundation of the Student Mosque. The analysis was carried out using multiple linear regression using SmartPLS 3.0. The outer model measures validity and reliability through convergent validity, AVE, discriminant validity, and composite reliability, while the inner model evaluates the relationship between variables with R^2 and Q^2 . Hypothesis testing was carried out by bootstrapping using the path coefficient to assess the significance of the relationship based on the t-statistic and p-value. This approach is carried out to ensure valid and reliable analysis.

The results showed that all indicators had composite reliability values of more than 0.70, proving that the research instrument was reliable. Discriminant validity was tested through cross loading, with variable values higher than other constructs. In addition, the AVE value was more than 0.50 and convergent validity was above 0.70, which confirmed that this model was valid. Hypothesis testing showed that Work Family Conflict had a significant effect on work stress with a t-statistic of 2.895 (> 1.96) and a p-value of 0.004 (< 0.05), so that the higher the work-family conflict, the higher the work stress in female employees at the ZISWAF Yayasan Masjid Pelajar, then H_{a1} was accepted and H_{o1} was rejected. Meanwhile, workload did not have a significant effect on work stress because the t-statistic was 1.390 (< 1.96) and the p-value was 0.165 (> 0.05), so H_{a2} was rejected and H_{o2} was accepted. The work environment has a significant effect on work stress with a t-statistic of 2.815 (> 1.96) and a p-value of 0.005 (< 0.05), so H_{a3} is accepted and H_{o3} is rejected. R-Square analysis shows that 77.9% of the variation in work stress is explained by the variables studied, while 22.1% is influenced by other factors. Predictive Relevance (Q^2) of 0.779 confirms that the model has good predictive ability. In conclusion, Work Family Conflict and work environment have a significant effect on work stress, while workload does not have a significant effect.

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat di sektor sosial dan keagamaan mendorong organisasi untuk mengelola sumber daya yang ada secara lebih efisien agar dapat mencapai tujuan mereka dan memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat. Di dalam organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting, karena para karyawan dan pengurus organisasi bertanggungjawab sebagai perencana dan pelaksana berbagai program yang telah ditetapkan.

Seiring perkembangan zaman, kini fenomena wanita bekerja menjadi hal yang biasa dalam operasional organisasi. Maka dari itu, organisasi harus memastikan bahwa seluruh SDM yang ada, tanpa memandang gender, selalu berada dalam kondisi terbaik untuk menghadapi tantangan dan memberikan kontribusi maksimal dalam kesuksesan dan tujuan organisasi.

Stres kerja adalah suatu kondisi yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan seorang karyawan dalam suatu organisasi (Permatasari et al., 2022). Stres ini muncul akibat interaksi dengan pekerjaan mereka, terutama ketika terdapat ketidakseimbangan antara karakteristik pekerjaan dan kemampuan individu serta perubahan-perubahan yang tidak jelas dalam organisasi (Tinambunan et al., 2022). Fenomena yang terjadi di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar di Kota Semarang menunjukkan bagaimana stres kerja dialami banyak individu berusia di atas 40 tahun yang mengerjakan tugas-tugas di bidang digital marketing, dimana pada bidang ini sering kali memerlukan pemahaman teknologi yang lebih cepat dan penyesuaian terhadap tren yang selalu berubah. Pekerjaan yang menuntut keahlian digital ini bisa terasa lebih menantang bagi mereka, yang mengarah pada stres kerja dan penurunan produktivitas, serta keterlambatan dalam

penyelesaian tugas dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda atau berpengalaman.

Tuntutan yang tidak realistis dapat meningkatkan tingkat stres kerja, yang akan mengganggu kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Stres ini dapat membuat individu merasa tidak nyaman, kurang termotivasi, dan merasa tertekan, yang pada akhirnya memengaruhi hasil kerja mereka, membuatnya tidak maksimal (Mark & Sandroto, 2024). Jika tidak segera ditangani dengan baik, stres yang berlebihan akan dapat menimbulkan masalah kesehatan seperti depresi, cemas, dan gangguan mental. (Wirawan, 2022).

Beberapa situasi dapat menciptakan stres kerja, salah satunya adalah work family conflict. Menurut Greenhaus & Beutell dalam Maulidya et al. (2021), work family conflict merupakan salah satu bentuk interrole conflict dimana terdapat tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Penelitian oleh Idris et al. (2023), mengatakan bahwa konflik seperti ini muncul ketika pemenuhan tuntutan dari pekerjaan atau keluarga memerlukan sumber daya yang terbatas, seperti waktu, energi, dan perhatian. Dimana Ketika karyawan tidak dapat membagi sumber daya tersebut dengan efektif, maka baik pekerjaan maupun keluarga akan terganggu,

Di era globalisasi, kini semakin banyak wanita yang bekerja, sehingga terkadang menghadirkan tantangan dalam menyeimbangkan peran mereka sebagai pekerja dan anggota keluarga. Wanita yang tidak dapat membagi waktunya antara pekerjaan dan keluarga sering mengalami work family conflict (Ratih et al., 2023). Hal ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor seperti jam kerja yang tidak fleksibel, beban kerja yang tinggi, atau tuntutan pekerjaan yang tidak terduga, sehingga

dapat mempengaruhi kesejahteraan keluarga dan kesehatan mental mereka (Idris et al., 2023).

Salah satu yang diduga menjadi penyebab stres kerja pada karyawan wanita selain work family conflict adalah beban kerja. Menurut Koesomowidjojo dalam Sinurat & Doloksaribu (2019), beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Beban ini menjadi sebuah tantangan ketika karyawan, diharuskan menyelesaikan tugas dalam jumlah yang banyak dan dalam waktu yang terbatas. Ketika beban kerja tidak dikelola dengan baik, maka karyawan bisa merasa terbebani dan kesulitan untuk menyelesaikan tugas dengan optimal. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang efektif sangat penting bagi perusahaan, karena dengan demikian perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat berfungsi secara optimal dan sebagaimana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Nindi et al., 2023).

Di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar di Kota Semarang, pengelolaan beban kerja menjadi semakin kompleks dengan adanya tuntutan untuk beradaptasi dengan teknologi dan digitalisasi. Akan tetapi, berdasarkan fakta yang terjadi di Yayasan, sebagian besar karyawannya berasal dari golongan yang kurang memiliki pemahaman mengenai teknologi, dan juga berusia di atas 40 tahun. Hal ini membuat mereka dihadapkan pada tantangan besar dalam menguasai sistem digital yang diperkenalkan. Hal ini menjadi beban tambahan bagi mereka, karena untuk dapat menjalankan tugas dengan baik, mereka harus belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi baru. Dengan demikian, beban ini semakin terasa berat bagi mereka, mengingat banyak dari mereka harus menyelesaikan

tugas yang melibatkan teknologi, sementara pemahaman mereka terhadap teknologi terbatas.

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Dawam & Setiawan (2022), lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan, dan peralatan yang digunakan, suasana sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja yang diterapkan, serta pengaturan kerja baik individu maupun kelompok. Dengan demikian, lingkungan kerja yang memadai memiliki pengaruh yang besar terhadap kesejahteraan karyawan (Firnanda & Wijayati, 2021). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak mendukung dapat menyebabkan stres yang berdampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memperburuk tingkat stres. Sementara lingkungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi atau mengontrol stres yang dialami oleh karyawan (Dawam & Setiawan, 2022).

Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam mengenai pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Wanita di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar Di Kota Semarang

LANDASAN TEORI

1. Work family conflict

Menurut Greenhaus & Beutell dalam Maulidya et al. (2021), work family conflict merupakan salah satu bentuk interrole conflict dimana terdapat tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Menurut Komariyah et al. (2021), work family conflict didefinisikan sebagai bentuk konflik peran yang terjadi ketika tuntutan antara pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga menyebabkan

hambatan dalam menjalankan salah satu peran dan menimbulkan konflik.

Menurut Green & Bautell dalam Maulidya et al. (2021), ada tiga indikator work family conflict, yaitu:

Time-Based Conflict (Konflik Berbasis Waktu)

Waktu yang dialokasikan untuk menjalankan suatu peran tidak dapat digunakan untuk melaksanakan peran yang lain.

Strain-Based Conflict (Konflik Berbasis Tekanan)

Yakni ketegangan yang timbul dari suatu peran menyebabkan seseorang kesulitan memenuhi harapan dari peran lainnya.

Behavior-Based Conflict (Konflik Berbasis Perilaku)

Terkait dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dan harapan yang diinginkan oleh kedua pihak (pekerjaan atau keluarga).

2. Beban kerja

Menurut Koesomowidjojo dalam Sinurat & Doloksaribu (2019), beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Menurut Komariyah et al. (2021), beban kerja adalah jumlah rata-rata aktivitas dari setiap pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo dalam Sinurat & Doloksaribu (2019), menjelaskan bahwa beban kerja dapat diukur melalui tiga indikator yaitu:

Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah sejauh mana seorang karyawan dapat memahami tugasnya dengan baik. Sebagai contoh, seorang karyawan yang bekerja di divisi produksi pasti akan berinteraksi dengan mesin-mesin produksi.

Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang sesuai dengan SOP (Standar Operating Procedure) tentu dapat mengurangi beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya sebuah perusahaan tidak memiliki SOP atau tidak menerapkannya secara konsisten, sehingga waktu kerja yang diterapkan kepada karyawan cenderung terlalu berat atau sangat terbatas.

Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditentukan oleh perusahaan secara langsung berdampak pada beban kerja yang ditanggung oleh karyawan. Jika waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas tertentu terlalu singkat atau jika terdapat ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian dan volume pekerjaan yang diberikan, maka beban kerja yang dirasakan oleh karyawan akan semakin meningkat.

3. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Dawam & Setiawan (2022), lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan, dan peralatan yang digunakan, suasana sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja yang diterapkan, serta pengaturan kerja baik individu maupun kelompok. Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020), lingkungan kerja adalah mencakup segala sesuatu di sekitar pegawai yang mempengaruhi tugas mereka, sehingga untuk meningkatkan kinerja, perlu disediakan lingkungan kerja yang baik yang menghindarkan mereka dari ketegangan.

Menurut Sedarmayati (2017) dalam Dawam & Setiawan, (2022) mengemukakan bahwa terdapat 7 indikator untuk mengukur lingkungan kerja yaitu :

Penerangan

Penerangan yang baik sangat penting untuk mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan produktivitas. Sumber cahaya alami atau buatan yang memadai diperlukan agar area kerja nyaman. Hindari pencahayaan yang menyilaukan untuk menjaga kenyamanan.

Suhu Udara

Suhu yang nyaman mempengaruhi konsentrasi dan efektivitas kerja. Pengaturan suhu yang optimal, tidak terlalu panas atau terlalu dingin, sangat penting. Ventilasi yang baik atau penggunaan AC dapat membantu menjaga suhu ruangan.

Suara Bising

Kebisingan berlebih dapat menyebabkan stres dan menurunkan fokus kerja. Lingkungan kerja yang tenang mendukung produktivitas dan kesejahteraan. Penggunaan penyekat suara atau penutup telinga dapat membantu mengurangi gangguan.

Penggunaan Warna

Warna dapat mempengaruhi suasana hati dan produktivitas di tempat kerja. Warna cerah seperti hijau dan biru dapat memberikan efek menenangkan, sementara warna merah dan kuning dapat meningkatkan energi. Pemilihan warna yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Kuantitas promosi

Area kerja yang cukup luas memberikan kenyamanan dan kebebasan bergerak. Desain ergonomis dan penataan ruang yang efisien penting untuk mencegah kelelahan fisik. Memberikan ruang yang cukup dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas.

Keamanan Kerja

Lingkungan kerja yang aman mengurangi risiko kecelakaan dan cedera. Penggunaan alat pelindung diri dan pelatihan keselamatan sangat penting. Tempat kerja yang aman dan

sehat menciptakan rasa nyaman dan menurunkan tingkat absensi.

Hubungan Pegawai

Hubungan yang harmonis antar pegawai dapat meningkatkan suasana kerja. Kerjasama dan komunikasi yang baik penting untuk menyelesaikan tugas secara efisien. Dukungan sosial di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan emosional dan moral karyawan.

4. Stress kerja

Menurut Hasibuan dalam Aniversari (2022), stres kerja adalah bentuk ketegangan yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam keadaan psikologis karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi pola pikir, emosi, dan kondisi pribadi mereka. Menurut Irmadiani (2022), stres kerja adalah kondisi internal yang menyimpang dari fungsi normal akibat tuntutan fisik, lingkungan kerja, dan situasi sosial. Menurut Hasibuan dalam Aniversari (2022), terdapat beberapa indikator dari stres kerja yaitu:

Konflik

Yaitu, perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok.

Komunikasi

Yaitu, proses pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain dalam sebuah kelompok.

Waktu Kerja

Yaitu, waktu untuk melakukan pekerjaan, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebih.

Sikap Pimpinan

Yaitu, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pimpinan yang kurang adil dalam memberikan tugas.

Beban Kerja

Yaitu, sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerjaan untuk melakukan pekerjaan satunya dilihat dari target perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel yang mempengaruhi stres kerja pada wanita. Menurut Sugiyono (2022), metode kuantitatif melibatkan pengumpulan data melalui instrumen penelitian dan analisis menggunakan data kuantitatif atau statistik. Lokasi pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar yang berada di Jl. Tusam Raya No. 44, Pedalangan, Kec. Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah 50268. Variabel bebas (Variabel Independen) dalam penelitian ini, variabel yang digunakan meliputi work family conflict (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sedangkan Variabel dependen dalam penelitian ini adalah stres kerja yang dilambangkan dengan simbol (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar Kota Semarang yang berjumlah 60 karyawan. elalui kuesioner dari 60 karyawan wanita Yayasan ZISWAF Masjid Pelajar. Analisis data dilakukan menggunakan pengujian regresi linier berganda menggunakan SmartPLS 3.0. Outer model mengukur validitas dan reliabilitas melalui convergent validity, AVE, validitas diskriminan, dan composite reliability, sedangkan inner model mengevaluasi hubungan antar variabel dengan R^2 dan Q^2 .

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar yang berada di Jl. Tusam Raya No. 44, Pedalangan, Kec. Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah 50268.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar Kota Semarang yang berjumlah 60 karyawan. Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel dengan metode sensus atau sampling total untuk menentukan sampel yang akan digunakan

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner menurut Sugiyono (2022), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Studi ini melibatkan 60 responden karyawan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar Kota Semarang. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disusun menggunakan skala likert 1-5, di mana responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS versi 3.0 untuk model persamaan struktural. Analisis PLS-SEM menurut Ghazali dan Latan (2020), terdiri dari dua komponen utama, yaitu model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran menjelaskan bagaimana variabel yang dapat diamati secara observative digunakan untuk merepresentasikan variabel laten yang diukur.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Identifikasi responden, Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik responden dengan mempertimbangkan faktor usia dan jenis kelamin. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden di Yayasan ZISWAF

Masjid Pelajar khususnya pada karyawan.
(Masukan tabel)

2. Analisa data

a) uji validitas dan reliabilitas

Semua variabel dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan, karena nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variabel telah melebihi 0,50. Berdasarkan hasil analisis Composite Reliability pada tabel 4.8, seluruh variabel dalam penelitian memiliki reliabilitas tinggi dengan nilai di atas 0,70. Beban Kerja (0,918), Lingkungan Kerja (0,895), Stres Kerja (0,950), dan Work Family Conflict (0,919), telah memenuhi kriteria sebagai konstruk yang reliabel. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik,

b) uji hipotesis

Pembahasan

1. Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja pada karyawan wanita di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan SmartPLS, ditemukan bahwa Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan wanita di Yayasan ZISWAF Masjid Pelajar di Kota Semarang, dengan nilai t-statistics sebesar $2,895 > 1,96$ dan p-value $0,004 < 0,05$, sehingga hipotesis Ha1 diterima dan H01 ditolak.

2. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan wanita di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar

Beban Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan wanita di Yayasan ZISWAF Masjid Pelajar di Kota Semarang, dengan nilai t-statistics sebesar $1,390 < 1,96$ dan p-value $0,165 > 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis Ha2 ditolak dan H02 diterima, yang mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja yang dihadapi karyawan tidak serta-merta meningkatkan tingkat stres kerja

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan wanita di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan wanita di Yayasan ZISWAF Masjid Pelajar di Kota Semarang, dengan nilai t-statistics sebesar $2,815 > 1,96$ dan p-value $0,005 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis Ha3 diterima dan H03 ditolak, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat stres karyawan.

Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model di SmartPLS digunakan untuk mengecek apakah indikator sudah sesuai dan dapat mewakili variabel yang ingin diteliti. Indikator dianggap valid apabila nilai koefisiennya lebih dari 0,70. Jika semua indikator dalam penelitian memiliki nilai faktor loading lebih dari 0,70, maka indikator tersebut dinilai valid dan memiliki validitas konvergen yang baik. Kemudian seluruh variabel memiliki nilai Composite Reliability di atas 0,70. Dengan demikian, semua variabel dinyatakan reliabel dan memenuhi kriteria *Composite Reliability* yang telah ditetapkan.

Model Struktural

Model struktural (Inner Model) digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel laten dalam penelitian. Model ini mengevaluasi kekuatan dan arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui nilai koefisien jalur (path coefficient) serta indikator lainnya seperti R-Square dan *Predictive Relevance* (Q^2) untuk mengukur kemampuan prediktif model.

Coefisien Determination (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana variabel independen berkontribusi dalam menjelaskan variabel dependen dalam

model penelitian. Nilainya berkisar antara 0 hingga 1, dengan angka yang lebih besar menunjukkan kemampuan model yang lebih baik dalam menggambarkan variabel dependen. Model dengan nilai R^2 sebesar 0,75 dianggap sangat kuat, sedangkan nilai 0,50 dikategorikan moderat atau sedang, dan nilai 0,25 menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan yang rendah.

Predictive relevance (Q^2)

Berdasarkan hasil perhitungan Predictive Relevance (Q^2) dalam penelitian ini, diperoleh nilai 0,779, yang menunjukkan bahwa model struktural memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap variabel endogen, yaitu Stres Kerja. Dengan nilai Q^2 lebih dari 0, dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu Work Family Conflict, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja, mampu menjelaskan variabel Stres Kerja secara akurat dan relevan. Hasil ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian tidak hanya sesuai untuk data yang dianalisis, tetapi juga memiliki kekuatan dalam melakukan prediksi terhadap fenomena yang diteliti.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan sebagai berikut:

- a) Hipotesis 1: Work Family Conflict berpengaruh terhadap Stres Kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai t-statistics 2,895 > 1,96 dan p-value 0,004 < 0,05, yang memenuhi kriteria signifikansi. Dengan demikian, hipotesis Ha1 diterima dan H01 ditolak, yang berarti Work Family Conflict memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan wanita di Yayasan ZISWAF Masjid Pelajar di Kota Semarang.
- b) Hipotesis 2: Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja. Berdasarkan hasil uji statistik, nilai t-statistics 1,390 < 1,96 dan p-value 0,165 > 0,05, menunjukkan bahwa hipotesis ini

tidak memenuhi kriteria signifikansi. Oleh karena itu, hipotesis Ha2 ditolak dan H02 diterima, yang berarti Beban Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja di Yayasan ZISWAF Masjid Pelajar di Kota Semarang. 66

- c) Hipotesis 3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja. Analisis menghasilkan nilai t-statistics 2,815 > 1,96 dan p-value 0,005 < 0,05, yang memenuhi kriteria signifikansi. Dengan demikian, hipotesis Ha3 diterima dan H03 ditolak, yang berarti Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan wanita di yayasan Yayasan ZISWAF Masjid Pelajar di Kota Semarang.

Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dianalisis dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja pada karyawan wanita di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar Work Family Conflict adalah bentuk konflik peran yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga saling bertentangan, menyebabkan individu mengalami tekanan dalam mengelola kedua aspek tersebut secara seimbang. dimana terdapat tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Ketika keseimbangan ini terganggu, individu cenderung mengalami tekanan psikologis yang meningkatkan tingkat stres kerja. Dalam penelitian ini, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa banyak karyawan wanita di yayasan tersebut mengalami kesulitan dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga. Mereka sering kali harus membagi perhatian serta energi antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga,

seperti mengurus anak dan keluarga setelah jam kerja. Beban pekerjaan yang tinggi serta jam kerja yang tidak fleksibel semakin memperburuk keseimbangan ini, sehingga berkontribusi pada peningkatan tingkat stres kerja (Ramadhani et al., 2023). Beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor secara optimal, karena tuntutan dari keluarga masih harus mereka penuhi. Akibatnya, produktivitas kerja menurun dan kesejahteraan psikologis mereka terganggu.

2. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan wanita di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar
Beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Beban Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan wanita di Yayasan ZISWAF Masjid Pelajar di Kota Semarang, dengan nilai t statistics sebesar $1,390 < 1,96$ dan p -value $0,165 > 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis H_{a2} ditolak dan H_{02} diterima. Dalam praktiknya di Yayasan ZISWAF Masjid Pelajar di Kota Semarang, karyawan menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan teknologi dan digitalisasi, yang semakin memperumit pengelolaan beban kerja. Sebagian besar karyawan berasal dari kelompok yang kurang memiliki pemahaman teknologi serta berusia di atas 40 tahun, sehingga proses pengenalan sistem digital menjadi tantangan tersendiri bagi mereka.

Ketidakmampuan dalam menyesuaikan diri dengan sistem baru menambah beban kerja mereka, karena mereka harus belajar dan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, sambil tetap menjalankan tugas utama. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan ini belum cukup kuat untuk menyebabkan peningkatan stres kerja secara signifikan, mengindikasikan bahwa karyawan mampu menghadapi situasi tersebut dengan dukungan yang tersedia di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Nurmalasari et al. (2023) yang menyebutkan bahwa beban kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa ada variabel lain yang lebih mempengaruhi tingkat stres kerja, seperti lingkungan kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta dukungan sosial di tempat kerja.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan wanita di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar
Lingkungan kerja adalah segala aspek di sekitar karyawan yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan mereka. melibatkan budaya organisasi, hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, serta tingkat dukungan sosial di tempat kerja. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja, sementara kondisi yang kurang mendukung dapat memicu stres serta menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis, ditemukan bahwa

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan wanita di Yayasan ZISWAF Masjid Pelajar di Kota Semarang, dengan nilai t-statistics sebesar $2,815 > 1,96$ dan p-value $0,005 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis Ha3 diterima dan H03 ditolak.

Kesimpulan

Berdasarkan Dari hasil penelitian yang membahas “Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Wanita di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar Di Kota Semarang)”, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Work Family Conflict memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, dengan nilai t-statistics = $2,895 > 1,96$ dan p-value = $0,004 < 0,05$. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga menyebabkan tekanan psikologis yang tinggi pada karyawan wanita, terutama mereka yang memiliki peran ganda. Ketidakmampuan dalam mengelola waktu dan energi dengan optimal dapat meningkatkan stres kerja. Dengan demikian, Ha1 diterima dan H01 ditolak.

2. Beban Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, dengan nilai t-statistics = $1,390 < 1,96$ dan p-value = $0,165 > 0,05$. Meskipun beban kerja yang tinggi bisa menjadi tantangan bagi karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor ini bukan penyebab utama stres kerja. Karyawan masih mampu mengelola beban kerja yang diberikan tanpa mengalami peningkatan tekanan yang signifikan. Dengan demikian, Ha2 ditolak dan H02 diterima.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, dengan nilai t-statistics = $2,815 > 1,96$ dan p-value = $0,005 < 0,05$. Kondisi 74 lingkungan kerja

yang tidak mendukung, seperti fasilitas yang kurang memadai dan suasana kerja yang tidak kondusif, berkontribusi terhadap peningkatan tingkat stres kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berperan penting dalam mengurangi tekanan psikologis serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja. Dengan demikian, Ha3 diterima dan H03 ditolak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Wanita di Yayasan ZISWAF Masjid Pelajar di Kota Semarang”, berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Mengelola Work Family Conflict dengan Kebijakan. Fleksibel Yayasan dapat menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, seperti jadwal kerja yang dapat disesuaikan atau sistem kerja hybrid, untuk membantu karyawan wanita dalam menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, yayasan bisa menyediakan program dukungan psikologis atau pelatihan manajemen waktu agar karyawan lebih mampu mengelola tuntutan dari dua aspek kehidupan mereka dengan optimal.

2. Mengoptimalkan Pengelolaan Beban Kerja. Meskipun beban kerja tidak terbukti secara langsung memengaruhi stres kerja dalam penelitian ini, penting bagi yayasan untuk tetap memastikan bahwa pembagian tugas dilakukan secara adil dan proporsional. Evaluasi berkala mengenai 75 kapasitas kerja karyawan dapat dilakukan agar tidak ada individu yang merasa terbebani secara berlebihan. Selain itu, pelatihan teknologi dan digitalisasi bagi karyawan yang kurang memahami sistem kerja berbasis teknologi dapat membantu mereka beradaptasi lebih

baik, sehingga beban kerja tidak menjadi tantangan tambahan.

3. Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja. Kondisi lingkungan kerja harus ditingkatkan agar lebih nyaman dan mendukung produktivitas karyawan. Perbaikan fasilitas seperti AC yang lebih memadai, pencahayaan yang cukup, serta ruang kerja yang lebih luas dan ergonomis dapat membantu mengurangi tekanan yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, perlu adanya peningkatan jumlah fasilitas umum, seperti mushola yang lebih besar dan tambahan kamar mandi, untuk menghindari ketidaknyamanan akibat antrean panjang dan keterbatasan ruang.

Daftar Pustaka

- Aniversari, P. (2022). "Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Aneka Gas Industri Lampung)". *REVENUE : Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.
- Ariati, N. W., & Wulandari, N. L. (2022). "Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict terhadap Staff Performance". *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 945-955.
- Bharata, W., Sumarsono, H., Widyaningrum, P. W., & Choirinnisa, E. (2023). "The Effect Of Work Family Conflict On Work Stress And Its Impact On The Performance Of Samarinda Female Employees During The Covid-19 Pandemic In 2021". *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 73-87.
- Darmasari, E. (2022). "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda". *Jurnal Administrasi Bisnis FISPOL UNMUL*, 10(4), 296-302.
- Dawam, M., & Setiawan, I. T. (2022). "Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik)". *ECOBISMA: Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*, 9(1), 76-87.
- Dyatmika, S. W., Nursetianingsih, T. R., & Wibowo, T. S. (2022). "Pengaruh Work Family Conflict, Profesionalisme Kerja Dan Penggunaan Media Sosial Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Masa Work From Home". *Management & Accounting Expose*, 5(2), 49-61.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). "Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Karyawan Pt. Pesona Arnos Beton ". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076-1091.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hammy, M. F., Nurmayanti, S., & Ardana, I. N. (2023). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Puskesmas Aikmel Utara Lombok Timur". *Unram Management Review*, 68-75.
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015*, 5(3), 248–253.
- Hartawan, A., Mafra, N. U., & Heryati. (2021). "Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten

- Empat Lawang". *Jurnal Manivestasi*, 3(2), 146-155.
- Hidayati, N., & Betria, I. (2022). "Peran Religiusitas Dalam Memoderasi Tingkat Work-Family Conflict Terhadap Stres Kera Pada Tenaga Kesehatan Rs Surya Insani Riau". *Manara Ekonomi*, 8(1), 58-65.
- Hustia, A. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81-91.
- Idris, F., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (2023). "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Bank Bri Cabang Kota Tidore Kepulauan". *Jurnal EMBA*, 11(3), 138-148.
- Irmadiani, N. D. (2022). "Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja : Studi Kasus Pada Karyawan Wanita Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta". *Majalah Ilmiah UNTAG Semarang*, 1(22), 87-103.
- Junaedi, Saepudin, Setiawati, Y. H., & Kartika, I. (2023). "Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sistem Minahasa". *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(5), 2931-2948.
- Kartini, N. K. (2024). "Pengaruh Work-Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Uptd. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar ". *MBE: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 10(1), 153-166.
- Karundeng, A. S., Lapian, S. J., & Uhing, Y. (2024). "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Evektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Clanthy Mitra Gas Bitung". *Jurnal EMBA*, 12(2), 12-22.
- Komariyah, D., Phariawan, W., & Lutfi. (2021). "Pengaruh Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten)". *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*, 2(2), 62-76.
- Kuswinaroo, M., & Indirawati, N. (2021). "Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan)". *Eco-Entrepreneurship*, 7(1), 19-33.
- Maliha, U. (2024). "Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Bank Bri (Persero) Tbk . Cabang Panakkukang Makassar". *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 5(1), 114-126.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai". *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.
- Marisya, F. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan". *MEN (Jurnal Manajemen)*, 1(4), 576-585.
- Mark, O. C., & Sandroto, C. W. (2024). "Work-family conflict dan Kepuasan Kerja: Peran Mediasi dari Stres Kerja". *Jurnal Perkotaan*, 14(2), 81-91.
- Maulidya, G., R, S. A., Aprilia, S., Riano, G., & Ismoyo. (2021). "Analisa Hubungan Peran Ganda Wara Terhadap Stres Kerja Sebagai Pendidik dan Tenaga

- Kependidikan AAU Dalam Era Society 5.0". *Prosiding Seminar Nasional Sains Teknologi dan Inovasi Indonesia*, 3, 357-368.
- Nindi, A., Sukri, & Latif, D. (2023). "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Kumala Motor Sejahtera (Hino) Di Kota Palopo". *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(4), 608-617.
- Nurhidayati, N., & Saepudin, U. (2023). "Model Job Insecurity, Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *EKOBIS*, 24(2), 83-98.
- Nurmalasari, F., Wibowo, P. A., & Arifin, N. (2023). "Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Wanita Buruh Tani Di Desa Tubanan, Kec. Kembang". *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 5(1), 73-87.
- Permatasari, D., Darna, N., & Kasman. (2022). "Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Toserba Gunasalma Kawali)". *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 4(3), 67-78.
- Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan". *INVESTASI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1-8.
- Ramadhani, R., Dewi, C. K., Fauzan, D. R., Hadita, Jumawan, Alianissa, R., . . . Wulandari, W. (2023). "Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review)". *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 102-114.
- Ratih, N., & Prapunoto, S. (2023). "SEIKO : Journal o"Work Family Conflict Sebagai Prediktor Terhadap Stres Kerja Pada Ibu di Desa Tunjungharjo yang Bekerja di Pabrik atau Industri Manufaktur". *SEIKO: Jurnal of Management & Business*, 6(2), 105-111.
- Setiani, T., & Widiastuti, W. D. (2022). "Pengaruh Risiko Kredit terhadap Profitabilitas Pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Periode 2012-2019". *JAMER: Jurnal Ilmu-Ilmu Akuntansi Merdeka*, 3(2), 68-74.
- Sinurat, E. J., & Doloksaribu, M. (2019). "Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 3(2), 125-131.
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). "Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi". *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182-1194.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan". *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 8(1), 24-33.
- Togu, R. S., & Dewi, I. G. (2024). "Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Withdrawal Behavior Dengan Stres Kerja Sebagai Pemediasi". *E-Jurnal Manajemen*, 13(3), 516-535.
- Wirawan, R. P. (2022). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance (Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan)". *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2169-2179.