

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP STRES KERJA**  
**(Studi Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo)**

**Dani Arsanti**

daniarsanti123@gmail.com

**Susi Widjajani**

susiwidjajani@umpwr.ac.id

**Nenden Nur Annisa**

nendennurannisa@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Stres kerja pada karyawan menjadi salah satu permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Tingginya stres kerja pada karyawan bisa mempengaruhi kinerja perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja, diantaranya adalah beban kerja dan *work family conflict*.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : 1) pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan, 2) pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* sebanyak 93 orang. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 25.0 for windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, 2) *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

**Kata Kunci : Beban Kerja, *Work Family Conflict*, Stres Kerja**

**A. PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan zaman, suatu organisasi dituntut untuk mengadakan penyesuaian dengan melakukan perubahan. Perubahan tersebut seperti dalam hal peningkatan sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal (Sunyoto, 2013:1). Sumber daya manusia yang baik dapat memperlihatkan perilaku kerja yang dapat menunjang pencapaian suatu tujuan perusahaan atau organisasi dan dapat dilihat dari hasil kinerja

yang baik. Pencapaian tujuan organisasi dapat terhambat jika karyawan mengalami stres kerja (Fahmi, 2020:217).

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2019:300). Menurut Alkulbaisi dalam Budiasa (2021:24), faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu *work family conflict* dan beban kerja berlebih. Beban kerja merupakan perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar (Kasmir, 2019:40). Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres (Sunyoto, 2013:217).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah *work family conflict*. Greenhouse dan Beutell (1985) mendefinisikan *work family conflict* sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan peran pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras satu sama lain dalam beberapa hal. Sedangkan Frone *et.al* (1992) mendefinisikan *work family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh. *Work family conflict* terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya. Menurut Burhanudin *et.al.* (2018), ketika urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan kehidupan keluarga mengganggu pekerjaan dapat menimbulkan tekanan yang akan mengarah kepada stres dalam bekerja.

Penelitian ini difokuskan di Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo terletak di Jalan Jendral Sudirman No. 101, Sibung, Pangenjurutengah, Purworejo. Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo merupakan Perusahaan Milik Pemerintah Kabupaten Purworejo yang bergerak dalam bidang pelayanan air minum kepada masyarakat di wilayah Purworejo.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Bimo Aryohusodo Baihaqi S.T, selaku pelaksana Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo didapatkan informasi bahwa tingkat stres karyawan tinggi. Hal tersebut dikarenakan terdapat peningkatan keluhan ataupun komplain

terhadap Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo yang berupa air tiba-tiba mati, kebocoran pipa, dan tekanan air yang kecil. Banyaknya keluhan yang ada, karyawan dituntut untuk cepat menangani. Selain itu, karyawan juga sering dimutasi ke divisi atau cabang lain. Karyawan dituntut untuk beradaptasi dengan lingkungan dan cepat mempelajari tugas yang dibebankan.

Masalah lain yang muncul di Perumda Air Minum Tirta Perwitasari adalah adalah beban kerja yang berlebih. Hal tersebut dapat dilihat dari masih ada karyawan yang bekerja diluar jam kerja atau lembur karena ada pekerjaan tambahan yang dijalankannya, karyawan dituntut untuk bekerja lebih dan memiliki banyak waktu. Sementara jam kerja sudah ditentukan dan terjadwal.

Fenomena lain yang terjadi di Perumda Air Minum Tirta Perwitasari yaitu munculnya *work family conflict*. Hal ini dikarenakan karyawan yang sudah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dibanding dengan karyawan yang belum menikah. Karyawan yang sudah menikah merasa bersalah kepada keluarganya karena kurangnya waktu untuk mengurus anak dan rumah tangganya dikarenakan harus bekerja. Karyawan sering membawa anaknya di tempat kerja. Sebaliknya karyawan terkadang harus lebih banyak menghabiskan waktunya di rumah untuk menyelesaikan urusan pekerjaannya. Selain itu, karyawan juga harus mengantar atau jemput anaknya sehingga waktu bekerja karyawan berkurang dan sering mengalami keterlambatan.

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, dan pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Stres Kerja**

Menurut Siagian (2019:300) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Afandi, 2018:174). Stres merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2013:215).

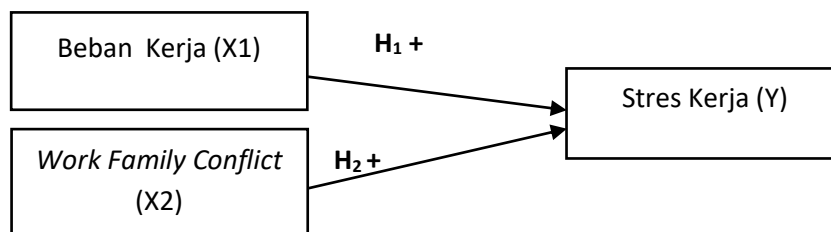
**b. Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja merupakan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Mahawati (2021:4) beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya.

**c. Work Family Conflict**

Menurut Greenhouse dan Beutell (1985) *work family conflict* sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan peran pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras satu sama lain dalam beberapa hal, dimana partisipasi dalam salah satu peranan tersebut menjadi lebih sulit dikarenakan tuntutan untuk berpartisipasi dalam peranan orang lain. Menurut Frone *et.al* (1992) mendefinisikan *work family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh.

**2. Kerangka Pikir**



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan :

—————→ : Pengaruh variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen(Y)

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan (Handoko, 2014: 201). Menurut Sunyoto (2013:217) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Prakoso *et.al.* (2018), Rizki *et.al.* (2022), dan Ellyzar *et.al.* (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

### 2. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja

Menurut Afandi (2018:178), salah satu faktor penyebab stres kerja adalah *work family conflict*. Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja dan menjadi orang tua adalah hal yang tidak mudah. Karyawan yang telah menikah rentan mengalami *work family conflict*. Menurut Frone *et.al* (1992) *Work family conflict* dapat menyebabkan stres.

Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bimantara(2022), Insan (2019), Burhanudin (2018), yang menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja.

## E. METODE PENELITIAN

## 1. Definisi Operasional Variabel

### a. Stres Kerja

Menurut Afandi, (2018:179) Stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Menurut Afandi (2018:179) ada beberapa indikator untuk mengukur streskerja, yaitu :

- 1) Tuntutan tugas
- 2) Tuntutan peran
- 3) Tuntutan antar pribadi
- 4) Struktur organisasi
- 5) Kepemimpinan organisasi

### b. Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) untuk mengukur beban kerja ,diperlukan indikator sebagai berikut :

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Penggunaan waktu kerja
- 3) Target yang harus dicapai

### c. *Work Family Conflict*

Menurut Frone *et.al.* (1992) konflik pekerjaan keluarga adalah konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga atau keluarga mengganggu pekerjaan.

Menurut Frone *et.al.* (1992:66,69), indikator-indikator untuk mengukur *work family conflict* yaitu :

- 1) *Work interfering with family*
  - a) Pekerjaan mengganggu kehidupan rumah tangga
  - b) Pekerjaan mengganggu interaksi dengan keluarga
  - c) Pekerjaan mengganggu aktivitas penting di keluarga

- 2) *Family interfering with work*
  - a) Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan
  - b) Permasalahan keluarga mengganggu pekerjaan
  - c) Keluarga mengganggu pekerjaan

## 2. Pengujian Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian yang digunakan. Menurut Ghazali (2018:51) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan kriteria pengujian dimana suatu pernyataan dikatakan valid bila nilai *pearson correlation* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2019:180).

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* semua butir pernyataan dari variabel Stres Kerja (Y), Beban Kerja (X1), dan *Work Family Conflict* (X2) mempunyai koefisien korelasi di atas dari  $r$  min (0,3) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diujikan valid dalam mengukur variabel penelitian. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner akurat dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha*. Adapun kriteria pengujian dimana suatu pernyataan dikatakan valid bila nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,70 (Nunnally dalam Ghazali, 2018:46).

Berdasarkan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,70 dan nilai *cronbach's alpha if item deleted* lebih dari 0,70 terhadap variabel Stres Kerja (Y) Beban Kerja (X1), dan *Work Family Conflict* (X2) sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam

penelitian ini reliabel. Artinya butir pernyataan kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 1**  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients Beta	p-value	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,415	0,000	Positif dan Signifikan
Work Family Conflict (X2)	0,216	0,022	Positif dan Signifikan
Keterangan : Dependen Variabel : Stres Kerja (Y)			

Sumber: dataprimerdiolah2023

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah :

$$Y = 0,415 X_1 + 0,216 X_2$$

Dengan interpretasi persamaan sebagai berikut :

- 1)  $b_1 = 0,415$ , artinya variabel beban kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja (Y). Artinya semakin meningkatnya beban kerja karyawan maka akan meningkatkan stres kerja karyawan.
- 2)  $b_2 = 0,216$ , artinya variabel *work family conflict* (X2) mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan variabel *work family conflict* berpengaruh positif terhadap variabel stres kerja (Y). Artinya semakin meningkatnya *work family conflict* karyawan maka akan meningkatkan stres kerja karyawan.

#### b. Uji Signifikan

- 1) Uji pengaruh beban kerja (X1) terhadap stres kerja (Y).



Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* beban kerja (X1) sebesar 0,000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

2) Uji pengaruh *work family conflict* (X2) terhadap stres kerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value work family conflict*(X2) sebesar 0,022 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

## 2. Pembahasan Hasil Penelitian

### a. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,415 (bernilai positif) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (< 0,05). Berdasarkan hasil tersebut hipotesis H1 dalam penelitian ini dapat diterima, dimana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya beban kerja karyawan maka akan meningkatkan stres kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo.

Adanya pengaruh positif beban kerja terhadap stres kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo menunjukkan bahwa jam kerja karyawan melebihi jam kerja yang sudah ditentukan. Hal tersebut dapat dilihat dari masih ada karyawan yang bekerja diluar jam kerja atau lembur karena ada pekerjaan tambahan yang dijalankannya, karyawan dituntut untuk bekerja lebih dan memiliki banyak waktu. Selain itu, penerapan SOP (*Standart Operating Procedure*) khusus selama melaksanakan pekerjaan dapat menyebabkan kondisi fisik karyawan mudah lelah dan tegang sehingga memicu meningkatnya stres kerja. Menurut Handoko (2014:201) Salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi,

kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sunyoto, 2013:217)

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Prakoso *et.al.* (2018), Rizki *et.al.* (2022), dan Ellyzar *et.al.* (2017) yang menunjukkan bahwa beban kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

#### **b. Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja karyawan**

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* memiliki koefisien regresi sebesar 0,216 (bernilai positif) dengan nilai signifikan sebesar 0,022 (< 0,05). Berdasarkan hasil tersebut hipotesis H2 dalam penelitian ini dapat diterima, dimana *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya *work family conflict* karyawan maka akan meningkatkan stres kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo.

Adanya pengaruh positif *work family conflict* terhadap stres kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo menunjukkan bahwa karyawan yang telah menikah rentan mengalami *work family conflict*. Hal ini dikarenakan kesulitan menyeimbangkan perannya sebagai istri/suami, ataupun orang tua ketika bekerja. Di satu sisi karyawan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus keluarga secara baik, namun di sisi lain mereka dituntut untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Hal tersebut mengakibatkan tekanan fisik dan psikologis karyawan yang dapat menyebabkan stres kerja. Salah satu faktor penyebab stres kerja adalah *work family conflict* (Afandi, 2018:178). Menurut Frone *et.al* (1992) *Work family conflict* dapat menyebabkan stres kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Bimantara (2022), Insan (2019), Burhanudin (2018) yang menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

## G. SIMPULAN

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo.
2. *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bimantara, E.R.K. 2022. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan *Work Frome Home*. *Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*. Vol.2.No.2
- Budiasa. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama Banyumas : CV. Pena Persada.
- Burhanudin, T.D., Herman, S., dan Abd, M.M. 2018. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*.
- Darmawati. 2019. *Work family conflict*. Parepare: Nusantara Press.
- Ellyzar, N., Mukhlis, Y., dan Amri. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol.1 No. 1.
- Fahmi, Irham.2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Frone, M.R.,Russel and Cooper, M.L. 1992. Antecedents and Outcomes od Work Family Conflict : Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal Of Applied Psychology*. Vol.77. No.1. p:65-69.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J.H., & N.J. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management review*. 10(1), 76-88.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Cetakan keduapuluh satu. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Insan, M.Y. 2019. Pengaruh Konflik Kerja Keluarga Dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumsah Sakit Wulan Windy Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*.Vol.3 No.2
- Koesomowidjojo. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Cetakan pertama Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Mahawati, Ani. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan pertama : Yayasan Kita Menulis.

- Prakoso, P.S., Siti, N., dan Laila, R. 2018. Pengaruh Beban Kerja Air Traffic Controller Terhadap Stres Kerja Di Bandar Udara Internasional. *Jurnal Teknologi Penerbangan*. Vol Vol. 2 No. 2.
- Rizki, M., Clara, N., Eka, K.S., dan Octojaya, A. 2022. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol. 6 No 2, 94-99.
- Siagian, Sondang P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta : PT. Buku Seru.