

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara)

Fadilah Ardha Nasution¹, Saskia², Muller Tamba³
Universitas Harapan Medan

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 04 Oktober 2023

Revised : 12 Oktober –
Desember 2023

Accepted : Januari 2024

Keywords: *Work Family Conflict, Social Support, Job Stres*

HR Tax Planning, Income tax
Article 21, Tax Burden
Efficiency

ABSTRAK

This research was conducted at the Department of Transportation of North Sumatra with the aim of analyzing the effect of work family conflict on work stress and organizational commitment with organizational support as moderating variable. The population were employees in Dinas Perhubungan of North Sumatra, amounting to 178 people. The sample was taken randomly using the Slovin formula so that the number of samples was 123 respondents. The data source used primary data and data collection techniques, namely giving questionnaires to respondents. The data analysis technique used data quality test, MRA test, classical assumption test and hypothesis testing. Based on the research results obtained, it was stated that partially work family conflict had significant effect on work stress to employees. Social support have significant effect on work stress to employees. Social support have not moderates the effect of work family conflict on work stress to employees. There is a moderated correlation between work family conflict to work stress employee.

This is an open access article under the CC BY NC licence



Corresponding Author :

Fadilah Ardha Nasution

Universitas Harapan Medan

Email : fadilahardhanst@gmail.com

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Keberadaan pegawai bagi perusahaan yang berbadan hukum pemerintah daerah menjadi salah satu kebutuhan penting untuk ditempatkan pada jabatan yang telah disediakan agar dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan sebaik-baiknya. Adanya kesamaan visi dan misi antara pegawai dan atasan akan dapat mempercepat dan memaksimalkan pencapaian tujuan utama perusahaan atau organisasi pemerintahan. Oleh sebab itu, tiap pegawai diharapkan mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya agar dapat memberikan kontribusi positif bagi kepentingan dan kemajuan organisasi dimana pegawai berada.

Namun demikian, dalam praktek dilapangan masih sering ditemui bahwa tidak semua pegawai yang bekerja mampu memberikan hasil kerja yang sama sehingga terdapat jarak antara pegawai yang satu dengan lainnya dari hasil kerja yang dapat dikontribusikan bagi organisasinya. Banyaknya masalah yang sering terjadi dan timbul di lingkungan perusahaan atau organisasi membuat beberapa pegawai yang masih belum berpengalaman dan masih

muda tidak dapat menahan tekanan baik bersifat pekerjaan maupun tekanan dari atasan kepada dirinya. Kondisi seperti ini kemungkinan besar menimbulkan stres kerja yang dialami oleh pegawai sehingga bila tidak segera diatasi maka memberikan dampak negatif bagi diri pegawai dan pekerjaannya serta bagi perusahaan.

Definisi stres menurut (Hlatywayo *et al.*, 2014; Uppal *et al.*, 2014) dalam (Ariawan & Sriathi, 2017), stres merupakan sumber kecemasan bagi pengusaha dan karyawan yang tergabung dalam suatu organisasi. Stres menentukan apakah karyawan berfungsi dengan baik dan membuat pekerjaan mereka bermakna bagi mereka. Gejala stres yang berdampak buruk bagi perusahaan antara lain *distres*, karena sering kali menimbulkan perilaku karyawan yang disfungsi seperti sering melakukan kesalahan, rendahnya moral, bersikap tidak peduli, dan tidak hadir dengan alasan yang tidak jelas. Di sisi lain, menurut Indra dan Eko (2013) dalam (Ariawan & Sriathi, 2017) menyatakan, stres dapat berdampak positif bagi karyawan, termasuk ke dalam bagian *eustres*, yang dapat menciptakan tantangan dan perasaan untuk bisa selalu berprestasi juga sebagai motivasi utama bagi banyak karyawan. Stres yang terjadi berkelanjutan pada diri pegawai tanpa adanya solusi dan penanganan yang cepat dan tepat dari perusahaan atau organisasi maka perlahan-lahan akan membuat komitmen dalam diri pegawai akan menurun pada perusahaan.

Pegawai yang bekerja di perusahaan lazimnya mempunyai perbedaan dari berbagai segi seperti usia, jenis kelamin, umur, status, pendidikan, pengalaman kerja dan sebagainya. Banyak perbedaan yang terdapat pada diri pegawai tidak terlepas saat dirinya melakukan tugas diperusahaan. Disamping itu, bagi sebagian pegawai yang telah menikah dan mempunyai tanggungan anggota keluarga sering timbul terjadinya konflik yang ada dalam keluarga tersebut. Ada banyak sebab terjadinya konflik dalam keluarga tersebut baik dari pasangan masing-masing maupun dari segi cara berpikir dan unsur kepentingan.

Cascio (Hidayati, 2015) menyatakan bahwa *work family conflict* (konflik pekerjaan keluarga) adalah konflik dalam diri individu yang terjadi karena masalah pekerjaan masih membebani saat individu berada di tengah keluarga, sehingga individu tidak dapat menjalankan fungsi sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga dengan baik. *Work family conflict* terjadi ketika individu harus menjalankan multiperan, yaitu sebagai karyawan, sebagai pasangan (suami/istri) dan sebagai orang tua. Seperti yang ditekankan (Buhali & Margaretha, 2013) konflik pekerjaan keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran, yaitu adanya tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerja dengan peran keluarga. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan tanda langsung dari konflik pekerjaan keluarga, karena waktu dan tenaga yang melebihi batas kerja akan mengakibatkan kurangnya waktu dan tenaga yang tersedia untuk kegiatan keluarga. Adanya konflik yang menimpa pada keluarga yang sama-sama bekerja tanpa adanya solusi atau penyelesaian yang tepat maka ini dapat menimbulkan kesenjangan jarak antara kedua pihak pada keluarga tersebut. Akibat kondisi ini maka memberikan dampak negatif pada salah satu pihak baik suami maupun istri di lingkungan kerjanya sehingga kecenderungan bagi pihak istri yang juga ikut bekerja di perusahaan membuat lebih mudah mengalami stres daripada suaminya yang juga ikut bekerja. Stres yang terjadi secara berkepanjangan pada diri pegawai wanita ini membuat konsentrasi kerja menurun dan terganggu sehingga akan menambah beban pikiran dalam dirinya. Kondisi ini berdampak buruk pada keinginan dirinya untuk bekerja lebih baik lagi menjadi menurun sehingga kemungkinan besar tidak fokus pada pekerjaan. Hal ini dapat menjadi semakin buruk bila pegawai tidak mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan sekitarnya seperti rekan kerja, sahabat, atasan dan lainnya. Kurangnya dukungan tersebut membuat pendirian dan sudut pandangan pegawai akan menjadi negatif.

Berdasarkan penelitian (Purdini *et al.*, 2016) dukungan sosial merupakan sumber daya yang dapat membantu individu menangani perihal stres. Dukungan sosial juga memiliki pengaruh positif pada kepentingan sosial, yang mampu mempengaruhi kesehatan maupun kesejahteraan keluarganya (seperti orang tua, anak, teman) dan lingkungan kerja (seperti rekan kerja, atasan, bawahan, dll). Sedangkan menurut Gottlieb (dalam Kuntjoro, 2002:36) dukungan sosial didefinisikan sebagai informasi lisan atau non-verbal, bantuan atau perilaku nyata yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di lingkungan sosialnya atau dalam bentuk keberadaan, serta hal-hal yang dapat memberikan manfaat emosional atau memengaruhi perilaku penerima. Pada situasi ini, mereka yang merasa memiliki dukungan sosial akan lega secara emosional dengan diperhatikan, mendapatkan nasihat, atau memiliki kesan yang baik tentang diri mereka sendiri.

Akibat buruk dari konflik keluarga yang bekerja bagi bagi perusahaan juga dapat menyebabkan menurunnya komitmen dalam diri pada organisasi dimana dirinya bekerja. Kondisi ini dikarenakan konflik tersebut tidak ada titik temu dan penyelesaian yang tepat sehingga perhatian dan konsentrasi kerja dalam dirinya akan menurun dan kepedulian pada pekerjaan dan perusahaan akan ikut merosot. Ketidakpedulian dalam diri pegawai ini akan semakin buruk bila tidak mendapat perhatian dan dukungan dari lingkungan disekitarnya baik rekan kerja pada divisi yang sama maupun dari atasan sehingga hal ini dapat membuat cara pandang pegawai menjadi negatif dan sempit atas masalah yang menimpa dirinya yakni konflik yang timbul di dalam keluarganya.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara yang merupakan salah satu lembaga pemerintah daerah. Sebagai Dinas Perhubungan Sumatera Utara maka didalamnya terdapat banyak pegawai yang telah ditempatkan pada posisi yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab yang telah digariskan dalam struktur organisasi perusahaan. Bagi sebagian pegawai yang telah bekerja cukup lama dan telah berkeluarga baik pegawai laki-laki maupun wanita mempunyai tugas dan tanggung jawab berbeda pada keluarga masing-masing. Pegawai laki-laki dan wanita yang telah berpengalaman cukup lama dan mampu menjalankan tugas di perusahaan dengan baik dan peranan sebagai suami atau istri di rumah dengan baik maka ini tidak akan menimbulkan masalah di dalam keluarga tersebut.

Namun demikian, dalam praktek diperusahaan bahwa dari informasi yang diperoleh bahwa tidak semua pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Sumatera Utara mampu melakukan tugasnya dengan baik dan benar. Pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara sebagai instansi pemerintahan yang membidangi urusan transportasi juga memiliki pembagian peranan antara pria dan wanita dalam menjalankan roda organisasinya. Dinas Perhubungan Sumatera Utara tentu saja, ini memang membutuhkan komitmen tingkat tinggi kepada semua pegawai. Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan di Dinas Perhubungan Sumatera Utara, bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja di Dinas Perhubungan Sumatera Utara sudah menikah dan memegang peran ganda, dimana disatu sisi ia berperan sebagai pegawai yang setiap harinya harus memenuhi kewajibannya untuk bekerja dan disisi lain ia berperan sebagai suami/istri dalam keluarga. Situasi ini dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga atau yang biasa disebut dengan *work family conflict*. Menghadapi konflik pekerjaan-keluarga, peran pekerjaan dan peran keluarga menjadi beban berat untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut, sehingga dapat menjaga komitmen bekerja sekaligus memenuhi kebutuhan keluarga. Jika kedua peran tersebut tidak dapat diseimbangkan, maka akan menimbulkan stres dan menimbulkan tekanan kerja.

Stres kerja yang ada di Dinas Perhubungan Sumatera Utara terjadi karena berbagai faktor seperti beban kerja yang berlebihan, hubungan yang kurang terjalin dengan rekan kerja dan atasan, serta tuntutan atau tekanan kerja yang berlebihan dari atasan kepada pegawai di luar

batas. Stres kerja yang dialami pegawai dapat mempengaruhi komitmen organisasi sehingga menyebabkan komitmen organisasi tersebut menjadi rendah.

Perusahaan memegang kunci yang sangat penting dalam membantu pegawai untuk membangun komitmen organisasi. Selain perusahaan pendukung, penting juga untuk fokus pada aspek pribadi. Setiap orang memiliki peran untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar dapat bekerjasama dengan perusahaan dan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini diperparah karena pegawai yang mengalami konflik dalam keluarganya dan mengalami stres pada dirinya tidak mendapat perhatian dan kepedulian dari atasannya maupun rekan kerjanya sehingga ini membuat beban pikiran dalam diri pegawai menjadi semakin berat. Kurangnya perhatian dan kepedulian dari rekan kerja dan lingkungan sekitarnya membuat pegawai tersebut menjadi tidak mampu melakukan tiap tugas yang diberikan oleh atasan dengan maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul :“Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara)”.

KAJIAN PUSTAKA

Kerangka Teoritis

Work Family Conflict

Work-family conflict adalah konflik dengan hubungan keluarga yang muncul di lingkungan kerja, ketika seseorang lebih menyukai pekerjaan, ia mungkin mengalami masalah dalam mencukupi kewajiban dan kebutuhannya di keluarganya (Agung *et al.*, 2016).

Indikator *Work-Family Conflict*

Menurut Netemeyer *et al.*, (1996) dalam Rahmawati (2015), indikator *work family conflict* adalah:

- a. Tekanan pekerjaan (*work demand*).
- b. Tekanan keluarga (*family demand*).

Stres Kerja

Handoko (2011:200) berpendapat bahwa stres kerja adalah “keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi pribadi, proses berpikir, dan kondisi.

Indikator Stres Kerja

Behr dan Newman (1978:665) percaya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah:

- a. Secara psikologis, stres jangka panjang dapat mempengaruhi keadaan seseorang.
- b. Kekuatan fisik, mengacu pada situasi dimana karyawan merasa lelah karena terlalu banyak bekerja.
- c. Perilaku, karyawan akan menghadapi situasi yang tidak menyenangkan dalam bekerja.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah sumber daya yang mendukung individu dalam menghadapi peristiwa yang menimbulkan stres. Peristiwa yang menimbulkan stres dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu. Peristiwa tersebut dapat berasal dari keluarga (orang tua, anak, teman) dan lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, bawahan) (Purdini *et al.*, 2016).

Indikator Dukungan Sosial

House (1981, dalam Glanz *et al.*, 2008) percaya bahwa dukungan sosial adalah tingkat fungsional hubungan, yang dapat dibagi menjadi empat indikator:

- a. Dukungan emosional
- b. Dukungan instrumental
- c. Dukungan informasi
- d. Dukungan penilaian

METODE PENELITIAN**Uji Regresi Linier Berganda**

Menurut Ghazali (2019:167), untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (*Work Family Conflict*) dengan variabel terikat (Stres Kerja) dan Dukungan Sosial sebagai variabel moderasi, maka akan digunakan metode analisis data menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Uji Moderated Regression Analysis

Untuk menguji pengaruh interaksi dari variabel moderasi, pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi, menggunakan nilai residual dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung. Adapun *Moderated Regression Analysis* (MRA) dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Z = \alpha + \beta_1 X + e \dots \dots \dots (1)$$

$$\epsilon = \alpha + \beta Y \dots \dots \dots (2)$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Hasil Uji Kualitas Data****Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Work Family Conflict***

Variabel	Item Kuisioner	<i>Correlation Item-Total Correlation</i>		Keterangan
		<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	
<i>Work Family Conflict</i>	WFC_1	.721	.175	Valid
	WFC_2	.762		Valid
	WFC_3	.635		Valid
	WFC_4	.745		Valid
	WFC_5	.333		Valid
	WFC_6	.596		Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Dukungan Sosial

Variabel	Item Kuisioner	<i>Correlation Item-Total Correlation</i>		Keterangan
		<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	
Dukungan Sosial	Dukungan Sosial_1	.539	.175	Valid
	Dukungan Sosial_2	.210		Valid
	Dukungan Sosial_3	.494		Valid
	Dukungan Sosial_4	.430		Valid
	Dukungan Sosial_5	.341		Valid

Dukungan Sosial_6	.457	Valid
Dukungan Sosial_7	.452	Valid
Dukungan Sosial_8	.530	Valid
Dukungan Sosial_9	.418	Valid
Dukungan Sosial_10	.491	Valid
Dukungan Sosial_11	.502	Valid
Dukungan Sosial_12	.526	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Variabel	Item Kuisiomer	Correlation Item-Total Correlation		Keterangan
		r_{hitung}	r_{tabel}	
Stres Kerja	Stres Kerja_1	.571	.175	Valid
	Stres Kerja_2	.698		Valid
	Stres Kerja_3	.663		Valid
	Stres Kerja_4	.473		Valid
	Stres Kerja_5	.490		Valid
	Stres Kerja_6	.622		Valid
	Stres Kerja_7	.437		Valid
	Stres Kerja_8	.662		Valid
	Stres Kerja_9	.487		Valid

Dari Tabel 1, 2 dan 3 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel *work family conflict* (X), dukungan sosial (Z) dan stres kerja (Y) yang berjumlah 21 pernyataan menunjukkan nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,175), maka model regresi disimpulkan seluruh item kuesioner untuk *work family conflict* (X), dukungan sosial (Z) dan stres kerja (Y) dapat dinyatakan valid dan jawaban yang diberikan responden pada item kuesioner mayoritas memberikan jawaban setuju dan sangat setuju.

Uji Reliabilitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Koefisien Standar	Keterangan
1	Work Family Conflict_X	.842		Reliabel
2	Dukungan Sosial_Z	.804	.60	Reliabel
3	Stres Kerja_Y	.848		Reliabel

Tabel 4 menunjukkan bahwa untuk variabel *work family conflict*, dukungan sosial dan stres kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka model regresi di atas disimpulkan variabel yang dipakai yaitu reliabel, artinya bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan jawaban relatif stabil dan konsisten antara keusioner yang satu dengan lainnya pada tiap variabel penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,97426416
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,053
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,061 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov* mempunyai nilai signifikansi (*Asymp. Sig.2-tailed*) yaitu 0,061 sehingga nilai signifikansi $0,061 > 0,05$ maka model regresi dapat disimpulkan bahwa nilai *residual* berdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,338	3,136		2,977	,004		
Work Family Conflict	,424	,139	,294	3,045	,003	,510	1,961
Dukungan Sosial	,354	,082	,415	4,296	,000	,510	1,961

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Pada 6, hasil uji multikolinearitas di atas, hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,592	2,013		,791	,431
Work Family Conflict	,228	,089	,317	1,550	,120
Dukungan Sosial	-,106	,053	-,249	-1,988	,055

a. Dependent Variable: Abs_Res

Tabel 7 di ketahui untuk masing-masing variabel *work family conflict* (sig. 0,120) sehingga model regresi di atas mempunyai nilai signifikan $0,120 > 0,05$, dan variabel dukungan sosial (sig. 0,055) sehingga model regresi di atas mempunyai nilai signifikan $0,055 > 0,05$, maka disimpulkan kedua variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisita yang artinya bahwa tidak ada variabel pengganggu pada penelitian ini.

Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,338	3,136		2,977	,004		
Work Family Conflict	,424	,139	,294	3,045	,003	,510	1,961
Dukungan Sosial	,354	,082	,415	4,296	,000	,510	1,961

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Tabel 8 dari persamaan regresi linear berganda, berikut ini dapat disajikan persamaannya yaitu:

$$Y = 9,338 + 0,424 X_1 + 0,354 X_2$$

- Nilai a (konstanta) sebesar 9,338 dan bernilai positif, artinya dapat meningkatkan stres kerja sebesar 9,338 satuan dengan asumsi koefisien variabel *work family conflict* dan dukungan sosial adalah tetap (nol).
- Variabel *work family conflict* (X) sebesar 0,424 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada *work family conflict* (X) maka dapat meningkatkan stres kerja sebesar 0,424.
- Variabel dukungan sosial (Z) sebesar 0,354 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada dukungan sosial (Z) maka dapat meningkatkan stres kerja sebesar 0,354.

Hasil Uji Hipotesis Hasl Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,338	3,136		2,977	,004		
Work Family Conflict	,424	,139	,294	3,045	,003	,510	1,961
Dukungan Sosial	,354	,082	,415	4,296	,000	,510	1,961

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Pada penelitian ini jumlah sampel $n = 123$, maka diperoleh nilai koefisien $t_{\text{tabel}} = 1,657$ pada sig. 0,05. Sedangkan nilai koefisien $t_{\text{hitung}} = 3,045$ pada sig. 0,000. Dari Tabel IV.16 dapat disimpulkan bahwa work family conflict berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan (nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, $3,045 > 1,657$ pada sig. $0,003 < 0,05$), sehingga disampaikan hipotesis penelitian H_1 diterima. Dari Tabel IV.16 dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan (nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, $4,296 > 1,657$ pada sig. $0,000 < 0,05$), sehingga disampaikan hipotesis penelitian H_2 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 ^a	,429	,420	2,99895

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Work Family Conflict

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar $R = 0,655$ artinya terdapat korelasi yang sedang antara *work family conflict* terhadap stres kerja. Sementara itu, nilai $R^2 = 0,429$ artinya bahwa stres kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan mampu dijelaskan oleh *work family conflict* dan dukungan sosial sebesar 42,9% dan sisanya 57,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji MRA (*Moderated Regresion Analysis*)

$$Z = a + bX + e$$

Uji Normalitas

Tabel 11. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov MRA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,29963110
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,045
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,052 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari Tabel 11 terlihat bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*) sebesar 0,052. Karena signifikansi lebih besar dari 0.05 ($0,052 > 0.05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12. Hasil Uji Glejser MRA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,478	1,775		,833	,407
Work Family Conflict	,043	,066	,059	,648	,518

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Pada Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel independen lebih dari 0,05 ($0,518 > 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada tidak indikasi heteroskedastisitas pada model regresi.

Persamaan Regresi MRA

$$e_{\text{absolute1}} = a_3 - b_6 Y$$

Tabel 13. Hasil Uji MRA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,891	1,793		2,171	,032
Stres Kerja	-,033	,046	-,065	-,711	,478

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Berdasarkan 13, menunjukkan persamaan MRA adalah $e_{\text{absolute}} = 3,891 - 0,033$, dimana nilai konstanta ke arah negatif. Dan juga nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yakni $0,478 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak dan H_0 diterima yaitu dukungan sosial tidak memoderasi pengaruh antara *work family conflict* terhadap stres kerja pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

Pembahasan

Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pengujian statistic yang diperoleh menunjukkan bahwa keberadaan *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada diri pegawai yang ada di lingkungan Dinas Perhubungan Sumatera Utara. karena diperoleh hasil uji t sebesar $3,045 > 1,657$ dan nilai Sig. sebesar $0,003 < 0,05$. Yang artinya secara parsial ada pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja.

Menurut (Kurniawati *et al.*, 2018), konflik peran ganda (*work-family conflict*) adalah konflik yang terjadi karena ketidakseimbangan peran dalam pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. *Work-family conflict* adalah konflik dengan hubungan keluarga yang muncul di lingkungan kerja, ketika seseorang lebih menyukai pekerjaan, ia mungkin mengalami masalah dalam mencukupi kewajiban dan kebutuhannya di keluarganya (Agung *et al.*, 2016).

Rata-rata presentase jawaban responden kategori kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju pada variabel *work family conflict* rata-rata sebesar 35,00%. Dari hasil penyebaran yang dilakukan menunjukkan bahwa responden merasa kesulitan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dengan keluarga. Begitu juga dengan beban kerja yang diberikan perusahaan mengganggu waktu berkumpul dengan keluarga serta responden merasa kinerja tidak optimal karena mengalami tekanan yang berat dalam bekerja.

Dari penjelasan di atas dapat dinyatakan bahwa dalam pandangan responden dimana pegawai yang mengalami konflik dalam keluarganya yang bekerja maka kondisi ini membuat suasana hati pada diri pegawai menjadi tidak tenang dan tidak fokus sehingga apa yang dikerjakan menjadi tanggung jawabnya tidak akan dapat dilakukan dengan maksimal. Akibatnya, akan terjadi kesalahan dan keterlambatan dari batas waktu yang diberikan oleh atasan kepada dirinya. Oleh sebab itu, bila konflik yang terjadi dalam diri keluarga pegawai berkelanjutan secara terus menerus maka ini dapat menimbulkan stres dalam diri dan pikiran pegawai saat bekerja di lingkungan Dinas Perhubungan.

Disisi lain, perselisihan yang terjadi pada keluarga pegawai tanpa adanya solusi yang tepat dan cepat maka kondisi ini dapat memberikan dampak buruk lainnya bagi lingkungan disekitar pegawai saat melakukan tugasnya, seperti mudah marah, emosi, tersinggung maupun timbulnya kemungkinan terjadinya selisih paham dengan rekan kerja saat sedang melakukan pekerjaan dimana ini berkaitan dengan divisi lainnya.

Hasil penelitian yang dilakukan didukung oleh peneltian Prasetyo, dkk (2017), yang menyimpulkan bahwa konflik keluarga pekerjaan yang terjadi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja yang akan menimpa diri karyawan selama bekerja di lingkungan perusahaan. Hal yang sependapat juga disampaikan dalam penelitian Kumiawati, dkk (2018), dapat disimpulkan bahwa semakin lama konflik keluarga pekerjaan yang dialami oleh diri karyawan maka ini akan dapat berdampak semakin kuatnya pengarnya yang diberikan pada stres kerja yang akan terjadi pada diri karyawan.

Dukungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pengujian statistic yang diperoleh menunjukkan bahwa keberadaan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada diri pegawai yang ada di lingkungan Dinas Perhubungan Sumatera Utara karena diperoleh hasil uji t sebesar $4,296 > 1,657$ dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Yang artinya secara parsial ada pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja.

Dukungan sosial adalah sumber daya yang mendukung individu dalam menghadapi peristiwa yang menimbulkan stres. Peristiwa yang menimbulkan stres dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu. Peristiwa tersebut dapat berasal dari keluarga (orang tua, anak, teman) dan lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, bawahan) (Purdini *et al.*, 2016).

Rata-rata presentase jawaban responden kategori kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju pada variabel dukungan sosial dan stres kerja rata-rata sebesar 35,00%. Dari hasil penyebaran yang dilakukan menunjukkan bahwa responden merasa waktu saya saat bekerja berkurang karena ada permasalahan keluarga, begitu juga dengan banyaknya beban karena diberi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya.

Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa dalam pandangan pegawai dimana pegawai merupakan makhluk sosial yang suka dan tertarik untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan lingkungan sekitarnya. Bila pegawai yang ada di tengah lingkungan perusahaan dengan terdiri dari berbagai perbedaan dalam diri masing-masing rekan kerjanya maka tidak mendapatkan dukungan sosial dari teman kerja, atasan maupun pimpinan maka ini akan membentuk pandangan bahwa dirinya tidak mempunyai teman atau sahabat akibatnya dirinya akan mudah mengalami stres dan pandangan menjadi negatif dengan semua orang yang ada disekitarnya.

Hasil penelitian yang dilakukan didukung oleh penelitian Febriyanti dan Putra (2018), yang menyimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap stres kerja.

Dukungan Sosial memoderasi pengaruh antara *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa keberadaan dukungan sosial tidak memoderasi pengaruh antara *Work Family Conflict* terhadap stres kerja pada diri pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Sumatera Utara dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yakni $0,478 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak dan H_0 diterima yaitu dukungan sosial tidak memoderasi pengaruh antara *work family conflict* terhadap stres kerja pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

Rata-rata presentase jawaban responden kategori kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju pada variabel dukungan sosial, *work family conflict* dan stres kerja rata-rata sebesar 33,00%. Dari hasil penyebaran yang dilakukan menunjukkan bahwa responden merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja. Begitu juga dengan kurangnya rasa saling menghargai di lingkungan kerja.

Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa pegawai yang sedang mengalami konflik keluarga pekerjaan tanpa adanya penyelesaian yang tepat maka kondisi ini dapat berdampak buruk pada timbulnya stres kerja yang mudah dialami oleh karyawan. Stres kerja yang sedang menimpa diri pegawai selama melakukan tugasnya akan dapat semakin besar terjadi bila diri pegawai tidak mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja, atasa dan pimpinan terhadap masalah yang sedang dialaminya.

Disamping itu, dukungan sosial yang ada disekitar pegawai saat dirinya bekerja maka ini dapat berdampak penting pada kondisi pikiran dan sudut pandangan dalam diri pegawai sehingga dukungan sosial ini sangat berarti bagi sebagian besar pegawai yang tidak dapat

lepas dari lingkungan sekitarnya. Pegawai yang telah merasa nyaman dan senang dengan lingkungan sosial disekitarnya maka ini akan memberikan kekuatan bagi dirinya untuk dapat bertahan dan mampu menghadapi tiap masalah dan tekanan yang terjadi baik itu berkaitan dengan keluarganya maupun pekerjaannya. Untuk itulah, tanpa dukungan sosial yang tepat kepada diri pegawai yang sedang mengalami konflik keluarga pekerjaan selama ini maka ini dapat memperburuk dan perbesar terjadinya stres kerja yang dialami oleh pegawai. Bila kondisi ini terjadi berkelanjutan tanpa ada solusi yang tepat sasaran maka dikhawatirkan dapat membuat stres yang terjadi akan semakin berkepanjangan pada diri pegawai, akibatnya berbagai kesalahan dalam bekerja dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas akan semakin besar terjadi.

Hasil penelitian yang dilakukan didukung oleh penelitian Febriyanti dan Putra (2018), yang menyimpulkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Secara parsial *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai di Dinas Perhubungan Sumatera Utara.
2. Dukungan sosial berpengaruh signifikan pada stres kerja pegawai di Dinas Perhubungan Sumatera Utara.
3. Dukungan sosial tidak memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

Saran

1. Pihak atasan pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara sebaiknya dapat memberikan dukungan kepada bawahannya yang sedang mengalami konflik keluarga sehingga kondisi ini tidak mengganggu konsentrasi kerja pegawai selama melakukan tugasnya di lingkungan Dinas Perhubungan Sumatera Utara.
2. Pimpinan sebaiknya memberikan pengarahan kepada semua pegawainya agar dapat menjaga sikap dan saling menghargai satu sama lain selama di lingkungan Dinas Perhubungan dan tidak mudah tersinggung bila rekan kerja atau atasan yang memberikan teguran bila melakukan kesalahan dalam lingkungan kerja.
3. Pimpinan sebaiknya memberikan perhatian pada penyediaan kebutuhan dana pada pegawainya bila sedang menghadapi masalah pada dirinya. Hal ini perlu dilakukan sebagai bentuk perwujudan pimpinan pada pegawai bahwa keberadaan mereka sangat penting dan menjadi bagian dari Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- 1]. Agung, I. G., Krisna, G., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kebudayaan Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen*, 5(11), 6994–7021.
- 2]. Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 964. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i02.p15>.
- 3]. Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Management*,

- 13(1), 15–34.
- 4]. Hlatywayo, C. K., Mlango, T., Shaleen, Z., Zingwe T. 2014. *Precursors of emotional stability, stress and work-family conflict among female bank employees*. *International Business & Economics Research Journal*. 13 (4). Pp : 861-866.
 - 5]. Indra Setiawan, Ahmad., Eko Darminto. 2013. Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*. 1 (3). Hal : 2-4
 - 6]. Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (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*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
 - 7]. Purdini, N., Musadieg, M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Stres kerja, Konflik Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat di Rumah Sakit Handles Vereniging Amsterdam (HVA) Toeloengredjo Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 38(2), 131–140.
 - 8]. Rahmawati Annisa, 2015. Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi (Belum Dipublikasikan).