

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN
KELUARGA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. WOOD ACCENTS INDONESIA KOTA SEMARANG**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
TAHUN 2025**

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN
KELUARGA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. WOOD ACCENTS INDONESIA KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana



HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Dekan Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Syarat - syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun oleh :

LEVINA PUTRI SANTOSO

11211067

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Levina Putri Santoso
NIM/NIP/NIDN : 11211067
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Konflik pekerjaan
Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
PT Woods Accents Indonesia Kota Semarang.

dengan ini menyatakan:

- bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiarisme. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiarisme dalam karya saya ini.
- bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- menyerahkan hak bebas royalti non eksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.
- bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.

• mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

☒	Dapat diakses tanpa embargo.	Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah. *Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.
☐	Dapat diakses setelah 2 tahun.*	
☐	Embargo permanen.*	

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

dalam proses pengajuan paten.
akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, 25-06-2025.

Mengetahui,

Dra Ambar Kusuma Astuti M.S.I.

Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 934-E-200.

Yang menyatakan,



Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 11211067

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN
KELUARGA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. WOODS
ACCENTS INDONESIA KOTA SEMARANG”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

LEVINA PUTRI SANTOSO

11211067

Dalam Ujian Skripsi program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 20 Juni 2020

Nama Dosen

1. Dra. Ety Istriani, M.M

(Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)

2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA

(Dosen Penguji)

3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.

(Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 24 Juni 2025

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si., CSA., CRP

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya, menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN
KELUARGA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. WOOD ACCENTS INDONESIA KOTA SEMARANG**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikat dari karya penulisan pihak lain di Perguruan Tinggi lain atau Instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapati bahwa hasil karya skripsi ini adalah plagiasi atau tiruan dari pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 19 Mei 2025



Levina Putri Santoso

11211067



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan rahmatnya yang dicurahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk melengkapi dan memenuhi salah satu syarat dari persyaratan yang sudah ditetapkan oleh Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta untuk meraih gelar S1 Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari masa awal perkuliahan hingga di tahap akhir ini, pastinya sangat sulit untuk penulis untuk dapat menyelesaikan perkuliahan maupun skripsi ini. Maka dengan kerendahan hati, secara khusus penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar besarnya kepada :

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. Selaku dosen pendamping saya, yang selalu sabar dalam memberikan bimbingan dan saran saran demi kelancaran penulisan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.
2. Seluruh Dosen Akademik Fakultas Bisnis yang telah memberikan ilmu – ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama dibangku perkuliahan.

Yogyakarta, 19 Mei 2025

Levina Putri Santoso

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGANTAR	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kontribusi Penelitian	6
1.5 Batasan penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Stres Kerja	7
2.1.1 Definisi dan Teori Stres Kerja	7
2.1.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	8
2.1.3 Sumber Penyebab Timbulnya Stres Kerja	9
2.1.4 Indikator Stres Kerja	10
2.1.5 Dampak Stres Kerja	11
2.1.6 Jenis jenis Stres	12
2.2 Beban Kerja	13
2.2.1 Definisi dan Teori Beban Kerja	13
2.2.2 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	14

2.2.3 Indikator Beban Kerja	15
2.2.4 Dampak Beban Kerja	17
2.3.2 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Konflik Pekerjaan – Keluarga	19
2.3.3 Indikator Konflik Pekerjaan – Keluarga	21
2.4 Kepuasan Kerja	22
2.4.1 Definisi dan Teori Kepuasan Kerja.....	22
2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	24
2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja	25
2.4.4 Dampak Kepuasan Kerja.....	26
2.5 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	27
2.6 Kerangka Pemikiran.....	30
2.7 Hipotesis.....	30
2.8 Profile Perusahaan.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	39
3.2 Jenis Penelitian.....	39
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.3.1 Populasi.....	39
3.3.2 Sampel.....	40
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	40
3.5 Jenis Data dan Sumber Data	41
3.5.1 Data Primer	41
3.5.2 Data Sekunder	41
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	42
3.7.1 Variabel Penelitian.....	42
3.7.2 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.8 Teknik Analisis Data.....	45
3.8.1 Analisis Deskriptif	45
3.8.2 Uji Instrumen Penelitian	46

3.8.3 Analisis Regresi	47
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	54
4.1. Analisis Deskriptif	55
4.1.1 Profil dan Karakteristik Responden	55
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	59
4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
4.1.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	62
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	64
4.2.1 Uji Validitas	64
4.2.2 Uji Reliabilitas	69
4.3 Analisis Regresi Linier Berganda	70
4.4 Uji Hipotesis Koefisien Determinasi (R^2), Uji F dan Uji t	72
4.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)	72
4.4.2 Uji F	73
4.4.3 Uji t	75
4.4.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	76
4.4.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	77
4.4.4 Pembahasan Analisis Hipotesis	78
4.4.4.2 Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja	79
4.4.4.3 Pengaruh Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kepuasan Kerja	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan	27
Tabel 3. 1 Skala Likert	42
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	59
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Divsi Pekerjaan.....	62
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4. 8 Hasil Uji Tidak Valid	68
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4. 11 Hasil Koefisien Determinasi	73
Tabel 4. 12 Nilai Uji ANNOVA	74
Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial (Uji t)	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Bagan Organisasi PT. Woods Accents Indonesia	34
Gambar 2. 2 Pengujian 1 sisi (One tailed Test)	52
Gambar 2. 3 Pengujian 2 sisi (Two- Tailed Test)	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuisisioner Penelitian	89
Lampiran 1. 2 Data Excel Kuisisioner Stres Kerja	95
Lampiran 1. 3 Data Ecel Kuisisioner Beban Kerja	99
Lampiran 1. 4 Data Ecel Kuisisioner Konflik Pekerjaan Keluarga	102
Lampiran 1. 5 Data Ecel Kuisisioner Kepuasan Kerja.....	106
Lampiran 1. 6 Hasil Perhitungan Responden	110
Lampiran 1. 7 Validitas Dan Realibitas.....	112
Lampiran 1. 8 Hasil Analisis Linier Regresi Berganda.....	114
Lampiran 1. 9 Tabel Nilai Kritis Distribusi T	116
Lampiran 1. 10 Nilai Nilai r Product Moment	117
Lampiran 1. 11 Tabel F	118
Lampiran 1. 12 Kartu Konsultasi Skripsi	119
Lampiran 1. 13 Surat Keterangan Penelitian.....	120
Lampiran 1. 14 Surat Keterangan Peneltian Fakultas Bisnis	121
Lampiran 1. 15 Hasil Turnitin	123
Lampiran 1. 16 Poin Keaktifan.....	122



**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN
KELUARGA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. WOOD ACCENTS INDONESIA KOTA SEMARANG**

Levina Putri Santoso
11211067

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana

Leevinaottilia5@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Woods Accents Indonesia, dengan jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 100 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Woods Accents Indonesia. Berdasarkan temuan ini, maka pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat mempertahankan nilai positif dalam perusahaan dan selalu memperhatikan strategi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, Kepuasan Kerja

THE INFLUENCE OF WORK STRESS, WORKLOAD AND WORK-FAMILY CONFLICT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION PT. WOOD ACCENTS INDONESIA SEMARANG CITY

Levina Putri Santoso
11211067

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana

Leevinaoottilia5@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work stress, workload, and work-family conflict on employee job satisfaction. This study was conducted on employees of PT. Woods Accents Indonesia, with a sample size of 100 respondents. The data collection method used was a questionnaire. The data obtained were then analyzed using descriptive and inferential analysis techniques. The results of the analysis showed that work stress and work-family conflict had a negative and significant effect on employee job satisfaction. While workload had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Woods Accents Indonesia. Based on these findings, the company's management is expected to maintain positive values in the company and always pay attention to strategies to improve employee job satisfaction.

Keywords: Job Stress, Workload, Work Family Conflict, Job Satisfaction

DATA WACANA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ditengah arus globalisasi yang semakin pesat ini tentunya dapat mengakibatkan terjadinya tantangan dan tuntutan yang tinggi terhadap sumber daya manusia didalam pekerjaannya seperti halnya dalam penguasaan teknologi, lalu adanya standar pekerjaan yang tinggi dianggap menjadi titik keberhasilan pencapaian tujuan instansi dalam menjalankan peran nya, selain itu tenaga kerja juga harus di hadapi dengan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan cepat agar sesuai dengan standar perkerjaan itu sendiri, dan harus mampu beradaptasi dengan peraturan kerja yang ketat. Hal ini juga membuktikan bahwasannya peran sumber daya manusia sangatlah krusial dalam keberhasilan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Tantangan dan tuntutan yang tinggi terhadap karyawan menjadikan kondisi yang dapat menimbulkan tekanan berat bagi karyawan, tentu saja hal ini dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaanya dan mempunyai pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Objek penelitian ini merupakan karyawan PT. Wood Accents Indonesia, yaitu perusahaan swasta yang berfokus di industri veener, khususnya memproduksi kayu lapis perusahaan ini berbasis di Semarang, Jawa Tengah, Indonesia lebih tepatnya bertempat di Desa Loireng, Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak dengan kapasitas produksi mencapai 20.000 m³ pertahunnya. Perusahaan ini memiliki fokus utama pada ekspor, dengan data menunjukkan bahwa mereka telah mengirimkan 204 pengiriman ke 40 pembeli diberbagai negara terutama India. Pembeli utama termasuk

Elite Trade, Ace Trading dan World Wide Vencer. Selain itu, PT. Wood Accents Indonesia juga memiliki jaringan perdagangan yang kuat dengan pelabuhan ekspor utama seperti Muandra Sea dan Kolkata Sea.

Salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan perannya dapat dilihat bagaimana sumber daya manusia itu dapat bekerja dengan optimal dan produktif, hal ini dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Untuk perusahaan atau organisasi, kepuasan kerja adalah penting untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan sikap dan perilaku karyawan. Namun, dalam pandangan pekerja, kepuasan kerja adalah representasi dari kondisi emosi yang positif ketika mereka bekerja. Suwanton dan Prisa, 2011 dalam penelitian (Maulana et al., n.d.) kepuasan kerja adalah refleksi dari perasaan pekerja terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang senang dengan pekerjaan dan lingkungan tempat mereka bekerja menunjukkan hal ini di sisi lain, individu yang tidak menemukan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan berbagai sikap negatif terhadap pekerjaan mereka. Perspektif karyawanlah yang menentukan kepuasan kerja mengenai sejauh mana pekerjaan mereka dapat menimbulkan perasaan perasaan semacam ini. Hani Handoko menyatakan kepuasan kerja sebagai wujud emosional karyawan baik positif maupun negatif, terhadap pekerjaan mereka. Selain itu. Mengatasi stres yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan komponen penting dari keberhasilan suatu organisasi Vanchapo dalam (Santanu & Madhani, 2022) mengklaim stres kerja adalah suatu kondisi emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya, di samping itu, stres kerja juga bisa dipahami sebagai kondisi yang mengalami ketegangan yang menyebabkan ketidakharmonisan antara kondisi

fisik dan psikologis yang pada akhirnya berdampak pada emosi, cara berfikir, serta keadaan mental seorang karyawan. Karyawan mungkin merasa sulit untuk menjalankan tugasnya akibat kondisi ini, yang dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Karena dapat mengarah dan mendukung kepuasan kerja yang lebih tinggi dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan sebaik baiknya, sangat penting untuk memperhatikan stres kerja. Ketika pekerja tidak terbebani oleh tuntutan pekerjaan dan hubungan dengan orang lain, mereka akan lebih puas dengan pekerjaannya. Tidak dapat dipungkiri stres kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan, terutama jika mereka mengalami kesehatan yang buruk. Peneliti I Putu Suartama dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2020) adalah yang pertama kali membuktikan hal ini, dengan berpendapat bahwa stres kerja secara substansial menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja adalah representasi rata-rata dari banyaknya pekerjaan dan aktivitas yang diemban dalam kurun waktu tertentu (Suartana & Dewi, 2020). Beban kerja dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang, apabila seorang karyawan memiliki beban kerja yang berlebihan, tentu akan semakin menyulitkan dirinya dalam menjalankan kewajibannya. Hal ini dikarenakan tidak adanya keseimbangan antara Jumlah tugas atau kewajiban yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan dengan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas maupun tanggung jawab tersebut. Di luar aktivitas kerja yang bersumber dari lingkungan kerja atau kapasitas kerja, seorang karyawan tentu harus memperhatikan beban kerjanya agar tercapai keseimbangan dalam pekerjaannya dan dapat berjalan dengan produktivitas tinggi. Wajar saja, pekerja memiliki keluarga, yang dapat berupa pasangan, orang tua,

atau anak-anak di luar pekerjaannya karyawan harus melakukan hal yang sama dengan pekerjaan yaitu harus dapat mencurahkan perhatian, pikiran dan tenaganya terhadap keluarganya. Dalam hal ini karyawan harus mampu untuk menjalankan dua peran utama sekaligus dalam pekerjaan dan juga keluarga. Kondisi tersebut dapat membuka potensi terjadinya konflik muncul akibat adanya perbedaan prioritas antara urusan pekerjaan dan keluarga. Pekerjaan berisiko mengganggu kualitas relasi dalam keluarga, dan sebaliknya, tuntutan dari keluarga dapat menghambat kualitas kinerja karyawan. Menurut (Irwandy, 2006) Kondisi yang dapat disebut sebagai konflik pekerjaan - keluarga (KPK) yaitu dimana ketidakselarasan antara pekerjaan dan keluarga dapat mengakibatkan berbagai kesulitan yang secara berarti memengaruhi kualitas hidup seseorang di lingkungan rumah dan tempat kerja, selain itu (chritines *et al.* 2010) mengungkapkan bahwa sulitnya menyeimbangi antara tanggung jawab profesional dan domestik pada akhirnya dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja, baik pada karyawan pria maupun wanita kondisi ini menjadikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. (Suartana & Dewi, 2020)

Tingkat kepuasan kerja karyawan turut dibentuk secara negatif oleh stres kerja, menurut penelitian Fadhilah (2010) dan Hans *et al.* (2014). Altaf Atif (2011) menambahkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh beban kerja. (Dewi & Suartana, 2020) Menurut penelitian Nurmayanti *et al.* (2018) dan Asbari *et al.* (2020), konflik kerja-keluarga memiliki dampak yang merugikan terhadap kepuasan kerja. Akan menarik untuk mengkaji ulang penelitian **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”** dengan objek penelitian yang berbeda untuk mengetahui apakah

pengaruh stres, beban kerja, dan konflik kerja-keluarga masih menjadi hal negatif yang signifikan dalam kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara individu. Hal ini dikarenakan terdapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wood Accents Indonesia?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wood Accents Indonesia?
3. Apakah konflik pekerjaan keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wood Accents Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menguji dampak stres kerja, beban kerja dan konflik pekerjaan – keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini berupaya menjelaskan penentu penentu kepuasan kerja dalam ranah lingkungan kerja yang kompleks.

1. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wood Accents Indonesia?
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wood Accents Indonesia?
3. Menganalisis pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan PT. Wood Accents Indonesia?

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sebagai rangkuman dari pembahasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah "pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja karyawan PT. Woods Accents Indonesia di Kota Semarang", berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat ditarik, ditemukan bahwa stres kerja secara signifikan berperan dalam menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Woods Accents Indonesia di Kota Semarang ini menegaskan bahwa peningkatan stres dalam pekerjaan cenderung menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan fakta ini tentu saja akan mempengaruhi performa kinerja karyawan sehingga tidak dapat bekerja secara optimal, dan tentu saja hal ini dapat mengganggu aktivitas produksi perusahaan dengan cara yang tersirat.

Bertolak belakang dengan variabel stres kerja, beban kerja dalam riset ini justru mengindikasikan adanya pengaruh positif yang nyata terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa semakin besar tanggung jawab yang dipikul karyawan PT. Woods Accents Indonesia, maka bertambah pula tingkat kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, penurunan beban kerja akan beriringan dengan penurunan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan PT. Woods Accents Indonesia merasa pekerjaan mereka bermakna dan ketrampilan mereka digunakan secara optimal, lalu juga adanya apresiasi, penghargaan atau intensif dari perusahaan untuk karyawan, selain itu beban kerja yang menuntut bisa memberi peluang bagi karyawan untuk belajar, tumbuh dan mengembangkan karir mereka.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa konflik antara domain pekerjaan dan keluarga memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Woods Accents Indonesia di Kota Semarang, temuan ini menyiratkan bahwa semakin tinggi tingkat gangguan yang disebabkan oleh benturan antara pekerjaan dan keluarga, semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya, semakin sedikit gangguan tersebut, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan hal ini bukan tanpa alasan karena dari konflik ini tentu saja akan menimbulkan permasalahan secara individu karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada saat bekerja, hal ini dapat di sebabkan ketika karyawan merasa bahwa tuntutan peran mereka di tempat kerja dapat mengganggu pemenuhan peran mereka di keluarga dan sebaliknya juga begitu, sebagai konsekuensinya, hal ini dapat memengaruhi respons emosional dan kognitif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang kemudian dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja.

5.2 Saran

Saran untuk manajemen PT. Woods Accents Indonesia Kota Semarang.

1. Pengelolaan stres kerja, manajemen dapat mengembangkan program yang berfokus pada pengelolaan stres, seperti diadakannya pelatihan manajemen waktu, teknik relaksasi dan dukungan psikologis bagi karyawan.
2. Tetap mempertahankan adanya penyesuaian beban kerja yang sudah ada dalam PT. Woods Accents Indonesia, seperti adanya apresiasi bagi karyawan dalam bentuk apapun seperti yang sudah disepakati oleh PT. Woods Accents Indonesia.

3. Evaluasi dan menyesuaikan beban kerja karyawan agar sesuai dengan kapasitas karyawan, dengan mempertimbangkan untuk menerapkan sistem rotasi tugas untuk mengurangi kejenuhan dan meningkatkan motivasi.
4. Ciptakan budaya komunikasi yang terbuka dimana karyawan dapat merasa nyaman untuk membicarakan masalah masalah yang mereka hadapi, baik terkait stres kerja maupun konflik pekerjaan keluarga.
5. Program kesejahteraan karyawan, dengan mengimplementasikan program kesejahteraan yang mencakup kegiatan fisik, mental dan sosial daripada karyawan agar dapat meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. .
6. Karyawan perlu menyadari pentingnya kesehatan mental dan mencari bantuan profesional jika diperlukan, guna mewujudkan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan di luar kantor.
7. Karyawan harus proaktif dalam berkomunikasi dengan atasan mengenai beban kerja dan masalah masalah yang sedang dihadapi, agar dapat mencari solusi bersama.

Saran yang ditujukan bagi akademisi dalam penelitian dimasa mendatang.

1. Jalin kerja sama dengan perusahaan untuk melakukan studi kasus yang lebih mendalam. Sehingga hasil penelitian dapat diterapkan secara praktis.
2. Untuk tenaga pendidik dan pelatih akan bermanfaat jika dapat mengemabngkan kurikulum yang mencakup mengenai manajemen stres dan keseimbangan kerja dan hidup dalam program pendidikan tingkat tinggi, agar mahasiswa siap akan menghadapi tantangan di dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, L. D., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 48-56.
- Agustin, E. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja (Studi Kasus Pada PT Indomarco Prismatama Kota Magelang). *Tesis. Universitas Muhammadiyah Magelang*, 1-66. <http://eprintslib.ummgl.ac.id/3822/>
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Ardita, Q. T., Agusdin, A., & Furkan, L. M. (2018). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (work-family conflict) Dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Di Pulau Lombok. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 7(3), 29-44. <https://doi.org/10.29303/jmm.v7i3.313>
- Beban, P., Dan, K., & Kerja, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84-94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25-36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Ghobind Difit Eldiana Putra. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sarung Tenun Pt.Nabatex Cabang Kabupaten Kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 156-176. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.464>
- Gofur Abdul. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 1-10. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Influence, T. H. E., Mental, O. F., On, C., & Stress, W. (2019). Indonesian Journal of Global Health Research. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 2(4), 2971-2976. <https://doi.org/10.37287/ijghr.v2i4.250>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023).

- Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Komitmen, P., Dan, O., Kudeta, R., Seminyak, D. I., Zahroh, R., Ekonomi, F., & Unud, U. U. (2016). Keluarga Terhadap Intention To Quit Karyawan Pada Pendahuluan Kinerja dalam perusahaan sangatlah ditentukan oleh kondisi kerja serta karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut . *Fenomena yang sering terjadi didalam suatu perusahaan yaitu perilaku kar.* 5(1), 149–175.
- Leeming, D. A. (2023). Mohammad. *Mythology*, 2, 89–90. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195121537.003.0049>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Maulana, A. L., Ekonomi, F., Negeri, U., Handaru, A. W., Ekonomi, F., Negeri, U., Susita, D., Ekonomi, F., Negeri, U., & Engineering, A. D. (n.d.). *Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sarana Utama Abstrak.*
- Metta Astari, N. M., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 1895. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i07.p05>
- Mora, Z., Junaida, E., & Fuad, M. (2017). Konflik Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Kerja Pegawai Perempuan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.32505/jebis.v2i1.118>
- Novaritpraja, G. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Paramita, L., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Pengaruh Komunikasi Organisasi... Jurnal EMBA*, 131(1), 131–142.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2001). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal*

- Prasetyo, S. A., Hermawan, H., & Guspul, A. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 343–351. <https://doi.org/10.32500/jebe.v1i2.1230>
- Rizky, P., Mochammad, A., Musadieg, A., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1–10.
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol. 11 No. 4 Desember 2022 E - ISSN Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J & T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express) Oleh : *Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 365. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/1260/989>
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p03>
- Tanjung, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 3(1), 111–122.
- Terhadap, P. K. P., Intentions, T., Kepuasan, D., Intervening, S. V., Tesis, R., Studi, P., Akuntansi, M., Pascasarjana, P., & Diponegoro, U. (2008). *Semarang 2008*. 1–44.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Ummah, M. S. (2019). *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Siste_m_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1),

10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (n.d.). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya . Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 3, 2019:1203 – 1229, 8(3), 1203–1229.
- Yasyifa, A. A., & Raharso, S. (2019). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja (Kasus Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(3), 34. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i3.1255>

