



<http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting>

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, PROFESIONALISME KERJA DAN PENGUNAAN MEDIA SOSIAL TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PADA MASA *WORK FROM HOME*

**Sutama Wisnu Dyatmika¹, Tanty Rahma Nursetianingsih²,
Tony Susilo Wibowo³**

Abstrak

Pentingnya menjaga kondisi internal dan eksternal perusahaan menjadi salah satu syarat yang harus dilakukan agar keberlangsungan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan rencana. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict*, profesionalisme kerja dan penggunaan media social terhadap stres kerja karyawan PT. Artha Java Poly pada saat *work from home*. Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh dengan populasi dan sampel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu berjumlah 75 orang karyawan PT Artha Java Poly. Metode analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel *work family conflict* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, variabel profesionalisme kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, penggunaan media sosial (X_3) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan dan secara simultan variabel *work family conflict* (X_1), variabel profesionalisme kerja (X_2) dan variabel penggunaan media sosial (X_3) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Artha Java Poly pada saat *work from home*.

Kata kunci: *profesionalisme, media, konflik, stres, karyawan.*

Abstract

One of the requirements that must be fulfilled in order for the company's sustainability to proceed as planned is the significance of sustaining the internal and external conditions of the business. The goal of this study was to ascertain and evaluate the impact of work-family conflict, professional conduct at work, and social media use on PT. Artha Java Poly's level of work stress while working from home. Utilizing a quantitative methodology, this investigation. The sample for this study consisted of 75 employees of PT Artha Java Poly and was drawn using the saturated sample technique with the population. Multiple linear regression modeling is the data analysis technique employed. The findings revealed that social media use (X_3), work professionalism (X_2), and family conflict (X_1) all simultaneously had a significant impact on the employee's work stress at PT. Artha Java Poly.

Keywords: professionalism, media, conflict, stress, employees.

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan
Bisnis, Universitas PGRI
Adi Buana Surabaya
sutama@unipasby.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya yang paling penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi dalam hal ini adalah karyawan, karena karyawan merupakan perencana dan pelaksana dari strategi-strategi dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika seorang karyawan bekerja pada suatu organisasi, maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya atau dengan kata lain karyawan tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan. Setiap perusahaan akan mengolah berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya mencakup beberapa hal seperti finansial, fisik, manusia, dan kemampuan teknologi dan sistem.

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh hak-hak dalam bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Para karyawan akan selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab dan menghindari terjadinya stres kerja. Stres merupakan salah satu faktor penting, yang dapat memicu timbulnya komitmen seorang karyawan terhadap organisasi. Stres kerja didefinisikan sebagai perasaan negatif yang timbul dari ketidakmampuan seorang individu untuk menghadapi beban kerja yang melebihi kapasitasnya atau menghadapi berbagai tekanan dari tempat kerja (Basri, 2015). Beberapa situasi yang dapat menciptakan terjadinya stres kerja diantaranya yakni work family conflict, hal tersebut terjadi karena aktivitas pekerjaan yang mengganggu urusan keluarga ataupun sebaliknya yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja sehingga menyebabkan terbukanya peluang konflik karena adanya beda kepentingan, arahnya bisa dua jenis masalah yaitu pekerjaan mengganggu kualitas hubungan keluarga atau tuntutan keluarga mengganggu kualitas kerja karyawan (Istijanto, 2015). Work family conflict menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan (Soeharto, 2016).

Selain itu, stres kerja juga dapat disebabkan karena profesionalisme kerja yang kurang dari seorang karyawan perusahaan. Dalam bekerja, setiap karyawan dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu, tenaga (Hendra, 2016). Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat (Gani, 2019). Tak hanya itu Penggunaan media sosial yang berlebihan dapat menimbulkan terjadinya stres kerja bagi karyawan, hal tersebut terjadi karena karyawan terlalu banyak menghabiskan waktu dengan mengakses media sosial dari pada sesegera mungkin menyelesaikan pekerjaannya, sehingga waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja semakin sedikit karena digunakan untuk bermain media sosial. Menurut (Iometti, 2018) penggunaan media sosial merupakan kebiasaan dari seorang individu dalam menghabiskan waktu dengan cara mengakses situs internet. Selain berfungsi sebagai alat untuk berkomunikasi, media massa juga menjadi sarana untuk penggunaannya dalam menggali berbagai informasi (Wibisono, 2001).

Demikian halnya pada PT. Artha Java Poly, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor biji plastik. Tingginya tuntutan pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada para karyawan membuat perasaan tidak nyaman dalam bekerja, hal tersebut harus

segara dibenahi agar tidak menimbulkan masalah dikemudian hari. Terlebih di era pandemi saat ini perusahaan melakukan regulasi agar karyawan bekerja dari rumah, dengan dilakukannya regulasi ini membuat karyawan harus tetap bekerja sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan menginginkan hasil kerja yang maksimal, akan tetapi setiap pekerjaan memiliki risiko terjadinya stres kerja akibat dari kurang konsentrasi atau menurunnya produktifitas kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh *work family conflict*, profesionalisme kerja dan penggunaan media sosial terhadap stress kerja karyawan dari PT. Artha Java Poly pada saat *work from home*. Setelah mengetahui penjelasan diatas dapat diketahui penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict*, profesionalisme kerja dan penggunaan media social terhadap stress kerja karyawan PT. Artha Java Poly pada saat *work from home*.

TINJAUAN PUSTAKA

Setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas dibidangnya masing-masing, dimana sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan oleh bukan aspek ketrampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Menurut (Wibisono, 2001) menjelaskan pengetahuan sumber daya manusia adalah individu-individu atau yang disebut tenaga kerja, karyawan, yang memiliki potensi individu yang bekerja untuk organisasi atau perusahaan. Kondisi karyawan ketika bekerja harus berada pada kondisi terbaik agar dapat fokus untuk melaksanakan tugas dengan baik, sangat penting bagi setiap karyawan perusahaan untuk meminimalisir gangguan-gangguan yang datang dari lingkungan keluarga dan lingkungan kerja yang menyebabkan terjadinya stres kerja. Stres kerja karyawan merupakan kondisi gangguan psikologis yang diakibatkan karna tingginya beban kerja dan tugas yang sedang dikerjakan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas (Wibisono, 2001).

Adapun beberapa penyebab terjadinya stress kerja diantaranya adalah *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai tipe konflik antar peran di mana seseorang tidak mampu untuk memenuhi tanggung jawab yang disebabkan oleh tuntutan keluarga, alokasi waktu, dan stres atau ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan (Netemeyer, 2016:22). Selanjutnya ialah profesionalisme kerja, menurut (Wibisono, 2001), pengertian profesionalisme sebagai sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari pada anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. dan berikutnya yakni Penggunaan media sosial merupakan aktivitas yang dilakukan dengan bantuan *smartphone* untuk menggali informasi dan berinteraksi dengan orang lain (Wibisono, 2001).

Studi penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Ariana (2016) pada hasil penelitian yang didapatkan yakni Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh negatif antara *Work Family Conflict* terhadap kepuasan kerja artinya apabila *work family conflict* semakin tinggi maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga membuktikan terdapat pengaruh positif antara Keterlibatan Kerja terhadap kepuasan kerja, artinya jika keterlibatan kerja tinggi maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Terakhir, penelitian

menunjukkan hubungan yang negatif antara Stres Kerja terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Penelitian juga dilakukan oleh Rahmat Sabuhari (2016) diketahui bahwa hasil penelitian mengatakan Analisis data diketahui bahwa kedua variable yang diteliti yaitu WIF dan FIW secara bersama-sama memengaruhi stress kerja guru searah positif, dan memiliki proporsi naik turunnya stress kerja sebesar $R^2 = 24.9\%$.

METODE PENELITIAN

Metode penentuan Sampel. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Wibisono, 2001). Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sehingga sampel yang diambil dari populasi harus representatif (Wibisono, 2001). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Artha Java Poly berjumlah 75 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Artha Java Poly berjumlah 75 orang.

Jenis Data dan Sumber Data. Jenis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah data subyek. Data subyek adalah jenis data yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden) (Sangadji dan Sopiah, 2016). Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yang nantinya didapatkan berupa angka. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer diperoleh secara langsung dari objek yang akan diteliti dan data sekunder diperoleh dari sumber lain seperti jurnal, buku, dan data data penunjang penelitian. Untuk teknik pengambilan data Dalam penelitian ini sumber data penelitian adalah data primer, (Sugiyono, 2018:234) menambahkan teknik pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuesioner, observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya.

Metode Analisis Data. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana metode yang digunakan adalah metode survey kuesioner yang diberikan kepada sampel dari sebuah populasi dan didesain untuk memperoleh informasi yang spesifik dari responden. Rancangan penelitian ini adalah jenis penelitian non eksperimen dengan bentuk studi pengaruh antara variabel X_1 (*Work Family Conflict*), X_2 (Profesionalisme Kerja) dan X_3 (Penggunaan Media Sosial) terhadap Y (Stres Kerja). Instrumen dalam pengujian penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dilanjutkan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedasitas. Dan dilanjutkan ketahapan selanjutnya yakni uji regresi linier berganda yang digunakan untuk mengukur ada tidaknya hubungan variabel X_1 (*Work Family Conflict*), X_2 (Profesionalisme Kerja) dan X_3 (Penggunaan Media Sosial) terhadap Y (Stres Kerja). Rumus regresi linier berganda menurut Sugiyono (2017) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Y = Stres Kerja

a = Konstanta

b1= Koefisien Regresi Variabel X₁

b2= Koefisien Regresi Variabel X₂

b3= Koefisien Regresi Variabel X₃

X₁ = *Work Family Conflict*

X₂ = Profesionalisme Kerja

X₃ = Penggunaan Media Sosial

e = Error

Hipotesis. Terdapat hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

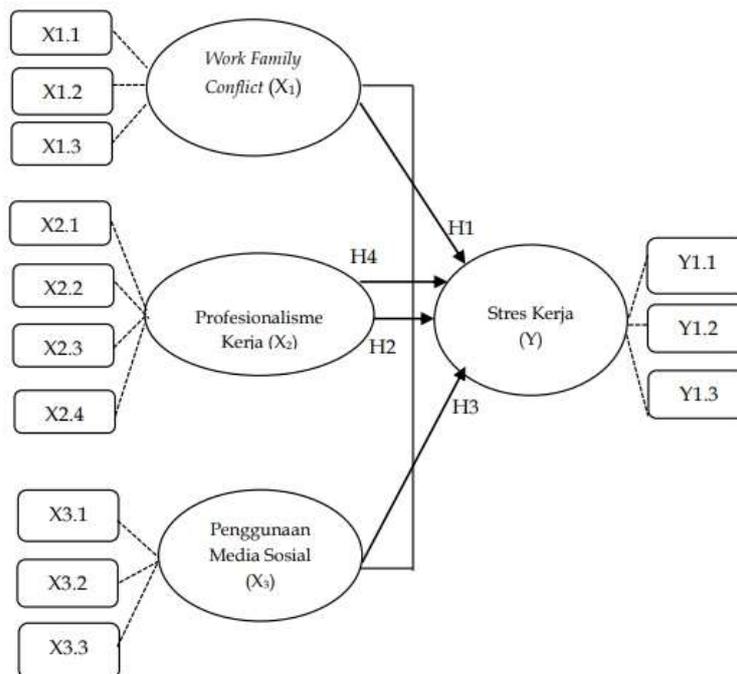
H1. *Work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Artha Java Poly pada saat *work from home*.

H2. Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Artha Java Poly pada saat *work from home*.

H3. Penggunaan media sosial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Artha Java Poly pada saat *work from home*.

H4. *Work family conflict*, profesionalisme kerja dan penggunaan media sosial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Artha Java Poly pada saat *work from home*.

Kerangka Konseptual. Peneliti menggunakan Variabel *Work Family Conflict* (X₁), Profesionalisme Kerja (X₂) dan Penggunaan Media Sosial (X₃) untuk mengetahui pengaruh terhadap stress kerja (Y) pada karyawan PT. Artha Java Poly. Untuk mempermudah pemahaman mengenai metode penelitian yang digunakan maka dirancang kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen penelitian

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
<i>N</i>	75	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,686 ^{c,d}	Normal

Dari hasil tabel 1 didapatkan nilai *Asymp. Sig* yakni 0,686 > 0,05 sehingga dapat dipastikan bahwa data telah berdistribusi normal.

2. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	R_{hitung}	Sig.	R_{tabel}	Keterangan	
<i>Work Family Conflict (X₁)</i>	X1.1_1	0,726**	0,000	0,227	Valid	
	X1.1_2	0,594**	0,000	0,227	Valid	
	X1.1_3	0,598**	0,000	0,227	Valid	
	X1.2_1	0,468**	0,000	0,227	Valid	
	X1.2_2	0,741**	0,000	0,227	Valid	
	X1.2_3	0,665**	0,000	0,227	Valid	
	X1.2_4	0,776**	0,000	0,227	Valid	
	X1.3_1	0,706**	0,000	0,227	Valid	
	X1.3_2	0,776**	0,000	0,227	Valid	
	X1.3_3	0,706**	0,000	0,227	Valid	
	Profesionalisme Kerja (X ₂)	X2.1_1	0,844**	0,000	0,227	Valid
		X2.1_2	0,709**	0,000	0,227	Valid
X2.1_3		0,332**	0,000	0,227	Valid	
X2.1_4		0,709**	0,000	0,227	Valid	
X2.2_1		0,433**	0,000	0,227	Valid	
X2.2_2		0,589**	0,000	0,227	Valid	
X2.3_1		0,751**	0,000	0,227	Valid	
X2.3_2		0,820**	0,000	0,227	Valid	
X2.4_1		0,751**	0,000	0,227	Valid	
X2.4_2		0,820**	0,000	0,227	Valid	
Penggunaan Media Sosial (X ₃)		X3.1_1	0,512**	0,000	0,227	Valid
		X3.1_2	0,492**	0,000	0,227	Valid
	X3.1_3	0,411**	0,000	0,227	Valid	
	X3.1_4	0,591**	0,000	0,227	Valid	
	X3.2_1	0,443**	0,000	0,227	Valid	
	X3.2_2	0,598**	0,000	0,227	Valid	
	X3.2_3	0,634**	0,000	0,227	Valid	
	X3.3_1	0,551**	0,000	0,227	Valid	
	X3.3_2	0,597**	0,000	0,227	Valid	
	X3.3_3	0,585**	0,000	0,227	Valid	
	Stres Kerja (Y)	Y.1_1	0,527**	0,000	0,227	Valid
		Y.1_2	0,670**	0,000	0,227	Valid
Y.1_3		0,629**	0,000	0,227	Valid	
Y.1_4		0,505**	0,000	0,227	Valid	
Y.2_1		0,625**	0,000	0,227	Valid	
Y.2_2		0,514**	0,000	0,227	Valid	
Y.2_3		0,678**	0,000	0,227	Valid	

Y.3_1	0,491**	0,000	0,227	Valid
Y.3_2	0,544**	0,000	0,227	Valid
Y.3_3	0,725**	0,000	0,227	Valid

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa seluruh item dari masing-masing pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga keseluruhan item dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai cronbach alpha	Nilai Kritis	Ket
<i>Work Family Conflict</i> (X_1)	0,866	0,6	Reliabel
Profesionalisme Kerja (X_2)	0,867	0,6	Reliabel
Penggunaan Media Sosial (X_3)	0,730	0,6	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,794	0,6	Reliabel

Perhitungan koefisien reliabilitas cronbach alpha pada seluruh variabel $>$ 0,6. Maka konklusi yang didapatkan bahwa semua pernyataan pada instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Uji asumsi kiasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
<i>Work Family Conflict</i>	0,517	1,935
Profesionalisme Kerja	0,369	2,708
Penggunaan Media Sosial	0,571	1,751

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Tabel 4 menerangkan bahwa nilai VIF untuk *work family conflict* yakni 1,935. Variabel profesionalisme kerja 2,708 dan variabel penggunaan media sosial yakni 1,751. Masing-masing variabel mempunyai nilai ($VIF < 10,00$). Sehingga regresi berganda terbebas dari gangguan Multikolinieritas.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Autokorelasi
Model Summary^b

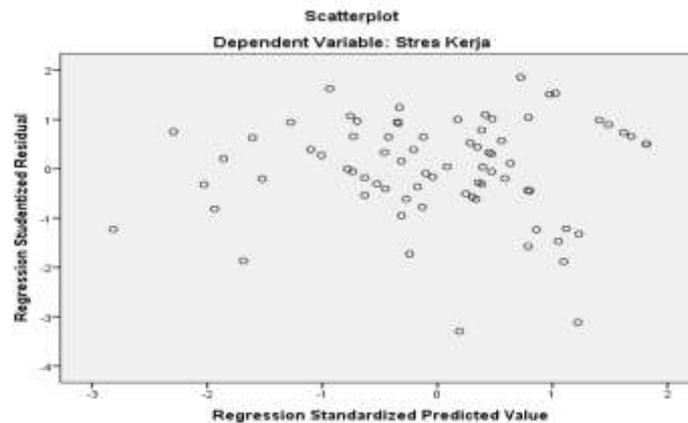
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,766 ^a	0,587	0,570	2,83923	1,790

a. Predictors: (Constant), Penggunaan Media Sosial, *Work Family Conflict*, Profesionalisme Kerja

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Nilai dari DW (*durbin watson*) yakni sebesar 1,790. Dimana nilai DW berada di antara nilai Du dan 4-Du (1,709 dan 2,291) sehingga model regresi berganda pada penelitian ini tidak terkena autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar scattrplot menjelaskan bahwa titik-titik menyebar secara acak pada angka 0 dan sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi Linier berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8,041	3,759		2,139	0,036
1	<i>Work Family Conflict</i>	0,245	0,092	0,283	2,668	0,009
	Profesionalisme Kerja	0,348	0,111	0,393	3,128	0,003
	Penggunaan Media Sosial	0,218	0,108	0,204	2,022	0,047

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Dapat dilihat dari data yang diperoleh diatas dinyatakan bahwa Koefisiensi *constant* terhitung $Y = 1,011 + 0,793x_1 + 0,358x_2 + 1,173x_3 + e$

Persamaan tersebut menjelaskan beberapa point sebagai berikut:

- 1) Jika *work family conflict*, profesionalisme kerja dan penggunaan media sosial sama dengan nol, maka stres kerja akan sebesar 8,041 satuan.
- 2) Jika *work family conflict* meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan nilai untuk variabel stres kerja 0,245 satuan.
- 3) Jika profesionalisme kerja meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan stres kerja 0,348 satuan.
- 4) Jika penggunaan media sosial meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan nilai stres kerja 0,218 satuan.

Uji hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial

Tabel 7. Uji t

Variabel	t Hitung	Sig	Ket.
<i>Work family conflict</i> (X ₁)	2,668	0,009	Signifikan
Profesionalisme kerja (X ₂)	3,128	0,003	Signifikan
Penggunaan media sosial (X ₃)	2,022	0,047	Signifikan

- 1) Diperoleh nilai t-hitung work family conflict 2,668 dan nilai signifikan 0,009<0,05. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan work family conflict terhadap stres kerja karyawan PT. Artha Java Poly pada saat work from home.
- 2) Diperoleh nilai t-hitung profesionalisme kerja 3,128 dan nilai signifikan 0,003<0,05. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalisme kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Artha Java Poly pada saat work from home.
- 3) Diperoleh nilai t-hitung penggunaan media sosial 2,022 dan nilai signifikan 0,047<0,05. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan penggunaan media sosial terhadap stres kerja karyawan PT. Artha Java Poly pada saat work from home.

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,766 ^a	0,587	0,570	2,83923	1,790

Diketahui nilai R Square sebesar 0,587. Hal ini menyatakan bahwa 58,7% dari variabel dependen (stres kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen yakni work family conflict, profesionalisme kerja dan penggunaan media sosial. Sedangkan sisanya 41,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang digunakan.

3. Uji Hipotesis Secara Simultan

Tabel 8. Uji F

Variabel	F Hitung	Sig
<i>Work family conflict</i> , profesionalisme kerja dan penggunaan media sosial	33,645	0,000 ^b

Nilai F-hitung sebesar 33,645 dan signifikan sebesar 0,000<0,05. *Work family conflict*, profesionalisme kerja dan penggunaan media sosial berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Work family conflict memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan. Analisis tersebut dapat diketahui melalui nilai signifikansi uji-t sebesar $0,009 < 0,05$. Artinya *work family conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Koefisien jalur β pada variabel *work family conflict* dilihat dari nilai *standardized coefficients B* sebesar 0,245 menunjukkan manakala *work family conflict* meningkat maka akan berpengaruh pada stres kerja karyawan PT. Artha Java Poly pada saat *work from home*. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap tingkat stress kerja pada karyawan PT. Artha Java Poly. Dalam hal ini konflik keluarga yang dialami oleh karyawan PT. Artha Java Poly dapat meningkatkan stres kerja, sehingga semakin tinggi konflik keluarga yang dialami oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula stres kerjanya. Hasil penelitian ini menyepakati hasil penelitian terdahulu oleh Subuhari (2016) yang menerangkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

Profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan. Dapat diketahui melalui nilai signifikansi uji-t sebesar $0,003 < 0,05$ yang artinya profesionalisme kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap stress kerja pada karyawan PT. Artha Java Poly. Dimana semakin tinggi tingkat profesionalisme kerja karyawan dapat meningkatkan stres kerja karyawan pada PT. Artha Java Poly. Untuk koefisien jalur β pada variabel profesionalisme kerja dibuktikan melalui nilai *standardized coefficients B* sebesar 0,348 yang menerangkan bahwa jika variabel profesionalisme kerja meningkat maka akan mempengaruhi stres kerja karyawan PT. Artha Java Poly pada saat *work from home*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Risanti (2017) yang membuktikan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

Penggunaan media sosial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan. Dapat diketahui melalui nilai signifikansi uji-t sebesar $0,047 < 0,05$. Artinya penggunaan media sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Artha Java Poly. Koefisien jalur β pada variabel penggunaan media sosial dilihat dari nilai *standardized coefficients B* sebesar 0,218 menunjukkan apabila variabel penggunaan media sosial meningkat maka akan berpengaruh pada stres kerja karyawan PT. Artha Java Poly pada saat *work from home*. Hal tersebut juga menjelaskan bahwa Penggunaan media sosial dengan intensitas yang tinggi akan memberikan dampak buruk bagi karyawan perusahaan, karna karyawan akan kehilangan fokus dalam bekerja dan dapat mengganggu kondisi psikologis karyawan serta memicu terjadinya stres kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Helen (2018), yang menyatakan bahwa penggunaan media sosial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

Work family conflict, profesionalisme kerja dan penggunaan media sosial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Dwi (2021), yang menyatakan bahwa *work family conflict*, profesionalisme kerja dan penggunaan media sosial secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan eksplanasi yang telah dijabarkan sebelumnya maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Disimpulkan *work family conflict* secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Artha Java Poly pada saat *work from home*. Implikasi yang ditemui pada penelitian ini konflik keluarga yang dialami oleh karyawan PT. Artha Java Poly dapat meningkatkan stres kerja, sehingga semakin tinggi konflik keluarga yang dialami oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula stres kerjanya.
2. Disimpulkan profesionalisme kerja secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Artha Java Poly pada saat *work from home*. Selain itu semakin tinggi tingkat profesionalisme kerja karyawan dapat meningkatkan stres kerja karyawan, hal tersebut dapat terjadi karena karyawan akan selalu fokus pada pekerjaannya dan hanya sedikit waktu yang digunakan untuk kegiatan yang lain
3. Disimpulkan penggunaan media sosial secara parsial dapat mempengaruhi stres kerja karyawan PT. Artha Java Poly pada saat *work from home*. Penggunaan media sosial yang tinggi juga akan berdampak buruk bagi seorang karyawan, semakin tinggi intensitas karyawan dalam menggunakan media sosial dapat meningkatkan stres kerja karyawan.
4. Disimpulkan *work family conflict*, profesionalisme kerja dan penggunaan media sosial secara bersama-sama dapat mempengaruhi stres kerja karyawan PT. Artha Java Poly pada saat *work from home*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2018). *Effect Of Job Stress and Organizational Support on the Relationship between ob Demand Resources and Nurses, Job Performance in Saudi Arabia Public Hopital. Australian Journal of Basic and Applied Science.* (7), (1), 7-19.
- Anwar. (2018). *Impact of Work Family Conflict on Perceived employee performance: Evidence from Pakistan. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences.* ISSN 1450-2275. Issue 31. 82-87.
- Ariana. (2016). *Pengaruh work-family conflict, keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.* Jurnal.
- Bakker. (2015). *Being important matters: The impact of work and family centralities on the family-to-work conflict-satisfaction relationship.* Human Relations. Jurnal.
- Basri. (2015). *Hubungan Antara Keadilan Prosedural, Job Stress, Komitmen Organisasi, dan Keinginan Berpindah (Study pada Tenaga Akuntansi di Provinsi Riau dan Kabupaten Bengkalis).* Jurnal.
- Christian. (2016). *The effect of organizational culture on communication and information.* Journal of Management studies. 31(6), pp. 807-828.
- Durbin. (2017). *Stress Research and Stress Management – Putting Theory to Work.* Nottingham University.
- Dwi, Elisa. (2021). *Analisis pengaruh work-family conflict, family-work conflict terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kepuasan hidup pekerja front office Hotel Di Indonesia.* Jurnal.
- Dyatmika, S., Setioningtyas, W. P., & Mahrus, M. (2021). *Pengaruh Penerapan Marketing Syariah, Wom Dan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Citra lembaga Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi Bangkalan Madura.* Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen,

- Ekonomi, & Akuntansi), 5(2), 719-734. <https://doi.org/10.31955/mea.vol5.iss2.pp719-734>
- Dyatmika, S.W., Firdaus I.M. (2021). The Effect Of Price, Service Quality, And Company Image On Purchase Decisions On Jalanjalan.Id Gresik. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 5(2), 304-317. DOI:10.29040/ijebar.v5i2.2468
- Ermawati. (2020). *Pengaruh penggunaan media sosial terhadap keputusan pembelian kuota internet pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu*. Jurnal.
- Gani. (2019). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor PBB, Jurnal Aplikasi Manajemen*. Jurnal. Universitas Muslim Indonesia (UMI), Makasar.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 24. Edisi 9*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenhaus dan Beutell. (2015). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles1. Academy of Management Review*. (10), (1), 76-88.
- Hasibuan. (2015). *Organisasi dan Kompensasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hall. (2018). *Public service professionalism for performance measurement and evaluation. Public Budgeting & Finance*. 18(1), pp. 25-52.
- Handoko. (2017). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, edisi kelima. In Yogyakarta: BPFE.
- Helen. (2018). *Pengaruh penggunaan media sosial akun instagram jktinfo terhadap pemenuhan kebutuhan informasi followers*. Jurnal.
- Hendra. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktek*. Surabaya. Insan Cendikia.
- Ikal, Akca. (2015). *Human Resources Management*. Edisi sepuluh, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Istijanto. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kaplan. (2016). *"Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media"*. Business Horizons, 2010.
- Iometti. (2018). *Discovering Computer. Fundamentals*, 3rd. Jakarta: Salemba Infotek.
- Mardalena, Erfin. (2019). *Kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen sebagai faktor pendukung peningkatan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Baturaja*. Jurnal.
- Marsal & Hidayati. (2018). *Pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai di lingkungan UIN Suska Riau*. Jurnal.
- Nurdin. (2016). *Analisis Pengaruh Profesionalisme Pemeriksaan Pajak, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*".Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Novialumi, Anita. (2019). *Pengaruh media sosial terhadap kinerja karyawan*. Jurnal.
- Netemeyer. (2016). *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. Journal of Applied Psychology*, Vol. 81.
- Risanti, Wenny. (2017). *Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, iklim organisasi, stres kerja dan insentif terhadap kinerja account representativ pada Kantor Pelayanan Pajak Di Provinsi Riau*. Jurnal.
- Sabuhari, Rahmat. (2016). *Pengaruh work-family conflict terhadap stres kerja (studi kasus pada ibu yang bekerja sebagai guru Di Kota Ternate)*. Jurnal.
- Sangadji dan Sopiah. (2017). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta. Andi.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Cetakan Ke-18. Alfabeta. Bandung.

- Soeharto. (2016). *Konflik Pekerjaan Keluarga Dengan Kepuasan Kerja. Metaanalisis. Jurnal Psikologi.*
- Utomo, Prayitno. (2020). *Pengaruh profesionalisme, budaya kerja terhadap kinerja internal auditor, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator. Jurnal.*