



ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PT. SAKTI MOBILE JAKARTA

Eric Hermawan

Dosen Institut STIAMI Jakarta, email: eric@stiami.ac.id, erichermawan493@gmail.com

Corresponding Author: Eric Hermawan

Abstrak: Perkembangan komunikasi menimbulkan perubahan pada dunia bisnis. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan aktivitas sumber daya manusia yang tepat. PT. Sakti Mobile Jakarta pada tahun-tahun pertama berdirinya berkembang pesat, bisa menghasilkan laba sekitar 180 sampai dengan 240 milyar rupiah dalam setahun. Sejak 2018 terjadi penurunan kinerja SDM yang ditandai dengan meningkatnya ketidakhadiran, pegawai yang mengundurkan diri, dan banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Diduga hal ini disebabkan beban kerja yang berlebih, konflik pekerjaan-keluarga, dan stres kerja. Penentuan persamaan regresi sederhana untuk pengaruh parsial dan regresi ganda, untuk pengaruh simultan dengan data yang sudah diuji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Hasil yang didapatkan adalah beban kerja (X_1), konflik pekerjaan-keluarga (X_2) dan stres kerja (X_3) baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. Pengaruh dalam persen (%) untuk beban kerja (X_1), konflik pekerjaan-keluarga (X_2) dan stres kerja (X_3) secara terpisah adalah 52.5%, 25.9 % dan 27.7 %. Sedangkan secara bersama-sama besar pengaruh adalah 53.1 %.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Stres

PENDAHULUAN

Perkembangan proses globalisasi yang ditandai oleh perkembangan teknologi informasi, komunikasi dan transportasi menimbulkan perubahan yang sangat besar di dunia bisnis. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan aktivitas dan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang tepat. PT. Sakti Mobile Jakarta merupakan perusahaan baru dimulai pada Tahun 2008. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang menangani layanan digital untuk operator dan vendor seluler. Pada tahun-tahun pertama berdirinya perusahaan berkembang dengan baik dan menghasilkan laba perusahaan sekitar 180 sampai dengan 240 milyar rupiah dalam setahunnya. Namun dimulai dari tahun 2018 mulai terjadi penurunan. Diduga hal ini disebabkan beban kerja yang berlebih, konflik pekerjaan-keluarga, dan stres kerja. Dessler (2015) menyebutkan bahwa optimasi mutu membutuhkan kekuatan dari Sumber Daya Manusia yang kompetitif di bidangnya karena performa dari SDM memberikan banyak kontribusi bagi produktivitas perusahaan. Untuk menaikkan kinerja pegawai bagian pengelolaan pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta berusaha untuk menanamkan rasa ikut memiliki perusahaan, memberikan kemudahan-kemudahan

seperti : memberangkatkan karyawan muslim yang telah bekerja dengan baik selama tahun untuk melaksanakan umrah dan kompensasi yang sama di berikan bagi karyawan yang beragama lain, menyediakan bus jemputan bagi karyawan yang tinggal disekitar Jabodetabek dan menciptakan suasana kekeluargaan dilingkungan kantor. Penyebab penurunan kinerja pegawai PT.Sakti Mobile Jakarta diantaranya adalah:

Adanya beban kerja yang melebihi kapasitas pegawai, konflik pekerjaan-keluarga, dan stres kerja. Beban kerja (*workload*) yang diartikan sebagai tekanan yang dirasakan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena disebabkan pegawai adalah manusia sosial, selain pekerjaannya mereka juga memiliki keluarga (orang tua, kakak, adik, istri dan anak-anak). Secara tidak langsung mengakibatkan waktu kebersamaan antara pegawai dan keluarganya berkurang. Kondisi demikian akan berakibat kepada kebingungan yang dialami oleh pegawai dalam menghadapi dunia kerjanya. Bahkan mereka akan sulit menempatkan waktu untuk keluarga. Hal ini akan menimbulkan Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga (*Work-Family Conflict*). *Work-Family Conflict* adalah proses di mana seseorang dituntut secara fungsi dan perilaku baik secara kuantitatif maupun kualitatif kepada domain-domain pekerjaan dan keluarga. Selain beban kerja dan konflik antara pekerjaan dan keluarga, stres kerja juga ikut berperan dalam penurunan kinerja karyawan PT. Sakti Mobile Jakarta. Stres kerja sebagai respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya. Lebih dari itu stres merupakan bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap kondisi ketidak seimbangan kerja. Istilah ini dipakai dalam dunia psikologis untuk menggambarkan tekanan yang dirasakan seseorang dalam kehidupan. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang.

Berdasarkan analisis pendahuluan setidaknya ada 3(tiga) variabel bebas yaitu beban kerja (X_1), konflik pekerjaan-keluarga (X_2) dan stres kerja (X_3) baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. Oleh karena itu pada penelitian ini akan ditentukan pengaruh ketiga variabel bebas ini terhadap penurunan kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori dari John Miner dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) yaitu:

- a) Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator adalah : a. kerapihan, b.ketelitian dan c.kehandalan.
- b) Kuantitas kerja, kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu : a. ketepatan waktu, b. hasil kerja dan c. kepuasan kerja.
- c) Kerjasama, kerja sama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu: a. jalinan kerjasama b. kekompakan
- d) Tanggung Jawab, tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: a. rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan b.memanfaatkan sarana dan prasarana.

- e) Inisiatif, inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah Adapun indikator dari inisiatif yaitu a.kemandirian b.kemampuan dalam bekerja.

Beban Kerja

Beban kerja adalah masalah persepsi. Persepsi diartikan sebagai suatu proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan inderanya untuk memberi makna pada lingkungannya. Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas atau aktivitas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak. dampak positif atau negatif pada pekerjaannya.

Selanjutnya Robbins et.al, (2015) menyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai 4 (empat) dimensi yaitu:

- a) Ketidak teraturan mempunyai 4 (empat indikator yaitu: a.Perubahan pekerjaan, b.Peran tidak jelas, c. Perbedaan kebijakan, dan d. Konflik antar pegawai.
- b) Tidak menyukai kerja lembur, mempunyai 3(tiga) indikator yaitu: a. Banyaknya pesanan, b. Jatuh tempo pesanan, dan c.bingung.
- c) Percepatan pekerjaan mempunyai 5 (lima) indikator yaitu: a.Keterbatasan waktu, b.Banyaknya pekerjaan, c. Tuntutan perusahaan, d.Kurangnya pegawai dan e.Banyaknya pesanan.
- d) Terlalu banyak tugas. mempunyai 3 (tiga) indikator yaitu: a. Pekerjaan berlebihan, b.Keterbatasan waktu, dan c. Kurangnya skil pegawai.

Beban kerja sering diukur sebagai bagian dari tekanan pekerjaan atau tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek fisik, sosial, dan organisasi yang memerlukan upaya mental berkelanjutan dan karenanya terkait dengan biaya psikologis tertentu. Beban kerja secara positif terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga dan berbanding terbalik dengan kinerja pegawai. Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017) menyatakan: "Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Meshkati dalam (Tarwaka, 2015), menyebutkan bahwa : "Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Konflik Pekerjaan Keluarga

Wirawan (Fatikhin, Hamid, & Mukzam, 2017) menyatakan bahwa: Konflik pekerjaan-keluarga merupakan kondisi dimana adanya perbedaan antara karyawan dan perusahaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Carlson, Kacmar, dan Williams (Mulyandini, Lelly, & Tobing, 2015) menyatakan konflik pekerjaan-keluarga terjadi akibat adanya konflik antar peran ketika pemenuhan salah satu peran bisa menekan peranan yang lain, baik itu perannya di kehidupan pekerjaan atau keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai work-family conflict (WFC) atau family-work conflict (FWC) konflik pekerjaan dan keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana Sebaliknya ketidak seimbangan/tekanan peran keluarga dengan peran pekerjaan. terdapat ketidak seimbangan/tekanan peran pekerjaan dengan peran keluarga. yang mengintervensi keluarga dan Konflik keluarga yang mengintervensi pekerjaan oleh karena itu variabel ini mempunyai dua dimensi yaitu:

- a) Konflik pekerjaan keluarga (WFC) mempunyai 5 (lima) indikator yaitu: a. adanya tekanan kerja Sibuk dengan pekerjaan b. Terdapat banyak tuntutan tugas c. Adanya konflik komitmen dan tanggungjawab terhadap keluarga d. Kurangnya kebersamaan keluarga.
- b) Konflik keluarga pekerjaan (FWC) mempunyai 5 (lima) indikator yaitu: a. Adanya tekanan sebagai orang tua b. Adanya tekanan perkawinan c. Keterlibatan sebagai orangtua kurang d. Keterlibatan sebagai istri kurang e. Campur tangan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan dari para ahli di atas, dapat disintesis bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah sebuah persepsi khusus dari konflik peran yang dirasakan pegawai PT Sakti Mobile Jakarta karena adanya interaksi tuntutan peran sebagai pekerja yang melebihi kapasitas dirinya sehingga menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran keluarga.

Stres Kerja

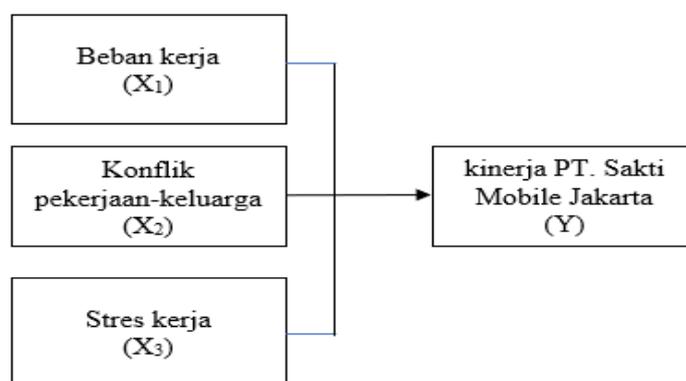
Colquitt & Lepine (2015) mendefinikan Stres kerja sebagai respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya Lebih dari itu stres merupakan bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap kondisi ketidak seimbangan kerjanya. Handoko (2017) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa : “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja sebagai perasaan individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kekerasan, ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, kelelahan emosional dan tekanan. Menurut Robbins et al.(2015) stres kerja mempunyai 4(empat) dimensi yaitu:

- a) Perilaku, mempunyai 4 (empat) indikator yaitu: Ketidakpuasan kerja, kinerja rendah, Ketidak hadir, dan Kepindahan kerja.
- b) Psikologi, mempunyai 3 (tiga) indikator yaitu: Mudah marah, merasa bosan dan Mengalami kecemasan
- c) Fisiologi, mempunyai 5 (indikator) yaitu: Gelisah, Mulut kering, Merasa panas, Gangguan pencernaan, dan Sakit kepala.
- d) Kognitif mempunyai 3 (tiga) indikator yaitu: Pengambilan keputusan yang buruk, Kurang berkonsentrasi, dan Pelupa.

Berdasarkan pendapat para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai ciri-ciri: Ketidakpuasan kerja, Kinerja rendah, Mudah marah, Mengalami kecemasan, Gelisah, dan Kurang berkonsentrasi.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh beban kerja (X_1), konflik pekerjaan-keluarga (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta (Y) dapat diinterpretasikan sebagai pengaruh variabel bebas beban kerja (X_1), konflik pekerjaan-keluarga (X_2) dan stres kerja (X_3) baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta Pengaruh ini dapat disajikan dalam bentuk skema seperti yang di tambikan pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 1.

Pengaruh beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta.

Peneliti terdahulu

- a. Winner Clinton Purba, Sri Langgeng Ratnasari (2018). Pengaruh konflik kerja pekerjaan-keluarga, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja PT. Mutiara Utama Sukses, mendapatkan beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan stress kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan
- b. Silvia Ariani, Lalu Suparman dan Agusdin (2017) Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (work family conflict) dan beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja bendahara wanita dinas pekerjaan umum kabupaten kota pulau Lombok mendapatkan bahwa konflik kerja keluarga dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, konflik keluarga kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja
- c. Qaedi Taris Ardita, Agusdin Agusdin, Lalu Furkan (2017) dalam Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (work-family conflict) Dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Di Pulau Lombok mendapatkan Konflik Pekerjaan Keluarga berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Konflik Kerja-Keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja; Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh stres kerja
- d. Fariz Aryo Baskoro dan Seger Handoyo (2020). Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator mendapatkan beban kerja berlebih berpengaruh secara signifikan terhadap work-family conflict, tuntutan keluarga ditemukan dapat memoderasi pengaruh beban kerja berlebih terhadap work-family conflict.
- e. Mahendar (2015) Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Hadirin Jepara. Mendapatkan kompetensi, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Hadirin Jepara
- f. Tine Yuliantini, Suryatiningsih Suryatiningsih (2017), Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia.
- g. Adityawarman, Yudha,. Sanim, Bunasor,. & Sinaga, Bonar M. (2015). beban kerja memiliki korelasi dengan variabel kinerja, sementara untuk sub variabel lainnya saling memiliki korelasi namun tingkat korelasinya rendah.

- h. Giovanni, Tamauka Marsello., Kojo, Christoffel., & Lengkong, Victor. P.K. (2015). Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode Penulisan

Metode penulisan makalah ini merupakan penelitian deskriptif (*deskriptif research*) yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena pengaruh antara dimensi-dimensi dari beban kerja (X_1), konflik pekerjaan-keluarga (X_2) dan stres kerja (X_3) baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan distribusi penyebaran angket (kuesioner) yang diberikan kepada 100 orang yang merupakan pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah populasi homogen yaitu karyawan PT. Sakti Mobile Jakarta yang berjumlah 237 orang. Sampel dapat ditentukan jumlahnya berdasarkan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dengan

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Error (tingkat kesalahan, diambil 10%)

didapatkan nilai n adalah :

$n = 237 / (1 + 237(0.001)) = 70,326$ (agar lebih teliti diambil diambil $n=100$)

Pada penelitian ini penulis mengambil sampel lebih besar dari perhitungan diatas yaitu dengan mengambil $n=100$ agar didapatkan hasil yang lebih baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu makalah ini membahas pengaruh variabel bebas beban kerja (X_1), konflik pekerjaan-keluarga (X_2) dan stres kerja (X_3) baik secara terpisah maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sakti Mobile Jakarta (Y). Sebelum Persamaan regresi ditentukan data penelitian diuji dulu dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas uji heteroskedastisitas dan

Persamaan Regresi Sederhana

Untuk menentukan pengaruh beban kerja (X_1), konflik pekerjaan-keluarga (X_2) dan stres kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta digunakan analisis regresi sederhana.

Pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta (Y)

Persamaan regresi sederhana untuk pengaruh Beban kerja (X_1) terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta (Y) adalah $Y = 84.344 - 0.778X_1$. Persamaan ini signifikan karena $t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-10.409 < -2,365$). Sedangkan pengaruh dalam persen (%) dapat adalah 52.5%.

Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (X_2) terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta (Y)

Persamaan regresi sederhana untuk pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (X_2) terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta (Y) adalah $Y=72.566-0.507X_2$. Persamaan ini signifikan karena $t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-5.853 < -2,365$). Sedangkan pengaruh dalam persen (%) adalah 25.9 %.

Pengaruh Stres kerja (X_3) terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta (Y)

Persamaan regresi sederhana untuk pengaruh Stres kerja (X_3) terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta (Y) adalah $Y=70.035-0.464X_3$. Persamaan ini signifikan karena $t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-6.135 < -2,365$). Sedangkan pengaruh dalam persen (%) adalah 27.7 %.

Persamaan Regresi Ganda

Pengaruh beban kerja (X_1), konflik pekerjaan-keluarga (X_2) dan stres kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta (Y)

Persamaan regresi ganda untuk pengaruh beban kerja (X_1), konflik pekerjaan-keluarga (X_2) dan stres kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta (Y) adalah : $Y=87.165-0.681X_1-0.166X_2+0.00008X_3$.

Persamaan ini adalah signifikan karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38.306 > 3.99$),

Pengaruh beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta dalam % adalah 53.1 % Pengaruh dalam persen benar karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38.306 > 3.99$)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penulis sebelumnya telah melakukan analisis dan pengujian statistik pengaruh 3(tiga) variabel bebas, yaitu: beban kerja (X_1), konflik pekerjaan-keluarga (X_2) dan stres kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta (Y)

Secara terperinci dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh negatif beban kerja (X_1) merupakan penyebab penurunan Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta harus diperhatikan dengan cermat. Pengaruh ini dapat di kurangi dengan jalan menambah pegawai atau mempertimbangkan dengan teliti pengambilan order.
2. Pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga (X_2) walaupun menyebabkan penurunan kinerja yang terkecil tetapi harus tetap diantisipasi agar dijaga keharmonisan antara kantor dan rumah
3. Pengaruh yang menyebabkan penurunan kinerja kedua adalah stres kerja (X_3) pengaruh ini dapat dikurangi dengan jalan menciptakan suasana kerja yang harmonis.
4. Pengaruh beban kerja (X_1), konflik pekerjaan-keluarga (X_2) dan stres kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta (Y) kesemuanya menurunkan kinerja pegawai kesemuanya dapat diatasi dengan adanya komunikasi yang baik dan kekompakan peperja yang merasa memiliki perusahaan.
5. Solusi yang terbaik untuk mengantisipasi permasalahan sehingga kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta dapat ditingkatkan adalah rasa persaudaraan, rasa memiliki, lingkungan kerja yang harmonis dan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kemampuan serta adanya keseimbangan antara suasana kantor dan rumah.

Saran

1. Disarankan kepada pengelola, untuk tidak hanya mengejar keuntungan material semata tanpa memperhatikan kondisi pegawai.
2. Disarankan untuk memperhatikan antara kemampuan pegawai dan order.
3. Disarankan agar diciptakan suasana kerja yang harmonis.

4. Disarankan untuk peneliti lebih lanjut masalah beban kerja (X_1), konflik pekerjaan-keluarga (X_2) dan stres kerja (X_3) dan kaitanya dengan penurunan kinerja pegawai
5. Disarankan agar menciptakan komunikasi yang baik dan kenyamanan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Yudha,. Sanim, Bunasor,. & Sinaga, Bonar M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol VI, No 1, April 2015.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Carlson, Kacmar, dan Williams (Mulyandini, Lelly, & Tobing, 2015) Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. LePine., and Michael J Wesson. 2011. *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill: New York
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)* edisi empat belas . Jakarta: Salemba Empa
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Fariz Aryo Baskoro dan Seger Handoyo (2020) Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator Vol 12, No.1 (2020) *Analitika Juni*, Jurnal magister psikologi Universitas Medan Area
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang
- Giovanni, Tamauka Marsello., Kojo, Christoffel., & Lengkong, Victor. P.K. (2015). Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan. *jurnal konflik kerja.pdf* - ISSN 2303-11
- Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Lilik Dwi Hariyanto (2015) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto, *Jurnal Ekonomi*. Vol.02, No.02. Di akses 15 April 2018 <https://ejournal.undar.ac.id> (akses 15 April 2018).
- Mahendar (2015) Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Hadirin Jepara. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 02. No 01. Di akses 15 April 2018 <http://ejournal.dinus.ac.id>
- Meshkati dalam (Tarwaka, 2015) *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*, Solo: Harapan Press Solo.
- Niken Widyastuti (2015) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Balai Besar Logam dan Mesin (BBLM) . *Jurnal Maksipreneur*, Vol. IV, No. 2, hal. 15 – 27
- Qaedi Taris Ardita, Agusdin Agusdin, Lalu Furkan (2017) Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (work-family conflict) Dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Di Pulau Lombok
- Rasyidin. (2017), Pengaruh Supervisi Ruangan, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 02 No.02. Di akses 15 April 2018 <https://journal.stieamkop.ac.id>
- Robbins et al.(2015) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silvia Ariani, Lalu Suparman dan Agusdin (2017) Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (work family conflict) dan beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja bendahara wanita

dinas pekerjaan umum kabupaten kota pulau lombok, Jurnal Magister manajemen Universitas Mataram Vol 6 No.1 Maret 2017

Tine Yuliantini, Suryatiningsih Suryatiningsih (2017), Jurnal sosial dan Humaniora Populis, pISSN:2460-4208, eISSN : 2549-7685

Winner Clinton Purba, Sri Langgeng Ratnasari (2018) Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mutiara Utama Sukses. Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam Doi : 1033373/Bening v6il.1540

Wirawan (Fatikhin, Hamid, & Mukzam, 2017) Karyawan (Studi pada Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). Administrasi Bisnis, 47(1), 172–180

Yoo W, Mayberry R, Bae S, Singh K, He QP, Lillard Jr JW (2014) A Study of Effects of Multicollinearity in the Multivariable Analysis. International Journal of Applied Science and Technology, 4, 9-19.