

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH
STRES KERJA
(Studi Empiris Perusahaan Bank BRI di Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :
Ahmad Ainul Yaqien
NPM. 13.0101.0138

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2018**

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH
STRES KERJA
(Studi Empiris Perusahaan Bank BRI di Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh :
Ahmad Ainul Yaqien
NPM. 13.0101.0138

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2018**

SKRIPSI

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH STRES KERJA (Studi Empiris Perusahaan Bank BRI di Kota Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Ahmad Ainul Yaqien

NPM 13.0101.0138

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **17 Februari 2018**

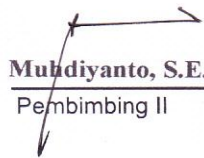
Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Drs. Hamron Zubadi, M.Si.

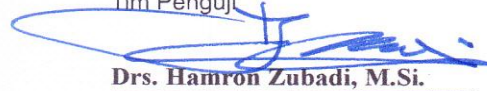
Pembimbing I



Muldiyanto, S.E., M.Si.

Pembimbing II

Tim Penguji



Drs. Hamron Zubadi, M.Si.

Ketua



Mulato Santosa, S.E., M.Sc.

Sekretaris



Fritzina Anisa, S.E., MBA.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, **15 MARET 2018**



Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Ainul Yaqien

NPM : 13.0101.0138

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH
STRES KERJA
(Studi Empiris Perusahaan Bank BRI di Kota Magelang)**

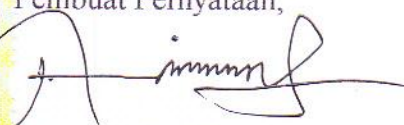
adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 7 Februari 2018

Pembuat Pernyataan,




Ahmad Ainul Yaqien
NPM 13.0101.0138

RIWAYAT HIDUP

Nama : Ahmad Ainul Yaqien
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Tegal, 23 Juli 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Desa. Kalijambe., Kecamatan. Tarub.,
Kabupaten. Tegal.
Alamat Email : a_ainulyaqien@yahoo.com
Pendidikan Formal :
SD (2001-2007) : SDN 02 Kalijambe
SMP (2007-2010) : SMPN 02 Tarub
SMA (2010-2013) : SMK SUPM Yamipura, Suradadi, Tegal.
PT (2013-2018) : S1 Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi

- Pengurus Komunitas Mahasiswa Entreprenuer (KOMET) tahun 2014-2017.
Di tahun 2014-2015 sebagai Anggota Bidang Store & Di tahun 2016-2017
sebagai Ketua Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM).
- Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen, sebagai Anggota & Wakil Ketua
Bidang Agama Sosial dan Masyarakat tahun 2014-2015.

Magelang, 7 Februari 2018
Peneliti,

Ahmad Ainul Yaqien
NIM. 13.0101.038

MOTTO

“Ya Allah, Tuhan ku, sesungguhnya aku sangat memerlukan sesuatu kebaikan (makanan) yang Engkau turunkan kepadaku.”
(QS. Al-Qasas: 24)

“Dan Berbicaralah kepada orang-orang dengan baik.”
(QS. Al-Baqarah: 83)

“Maka ingatlah kepada-Ku, Aku pun akan ingat kepadamu. Bersyukurlah kepada-Ku dan janganlah kamu ingkar kepada-Ku”.
(QS. Al-Baqarah: 152)

“Wahai orang-orang beriman! Mohonlah pertolongan kepada Allah dengan sabar dan Shalat. Sungguh Allah beserta orang-orang yang sabar.”
(QS. Al-Baqarah: 153)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(QS. Al-Baqarah: 286)

“Sabar dan Syukur itu kaya.”
(Abah)

“Ikhlas adalah memberi sesuatu yang tidak pernah di uangkan kembali.”
(Abah)

“Ilmu adalah Makhhluk hidup, Maka pelajarilah dan peganglah supaya kamu mampu mengenal dan bertakwa kepada pemilik-Nya (Allah SWT).”
(Ahmad Ainul Yaqien)

“Celaka sekali orang bodoh yang tidak belajar. Tapi celaka seribu kali orang pintar yang tak mempratikkan ilmunya.”
(Imam Al-Ghazali)

KATA PENGANTAR

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Stres Kerja (Studi Empiris Perusahaan Bank Bri Di Kota Magelang).”**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak, luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ir. Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan dan Wali Studi Manajemen 2013 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Muhdiyanto, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan dan Dosen pembimbing 2 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Bayu Sindhu Raharja, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Drs. Hamron Zubadi, M.Si., selaku Dosen pembimbing 1 yang telah memberi masukan dan saran dalam perbaikan skripsi.
6. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
7. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah banyak memberikan bantuan penyediaan buku-buku referensi dan pustakawan pustakawati yang telah melayani peminjaman dengan baik.
8. Abah Mulyono dan Mamah Samroh tercinta, selaku kedua orang tua saya yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moril maupun materil untuk mendukung saya menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.
9. Eyang Putri dan Adik-adiku tercinta Ahmad Iman Yaqien, Bima Bahana, Bisma Bahana, yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat motivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

10. Sahabatku Atok Irfan Hamid, Edo Wardi, Bimo Bagus Prayudho, Prio Aji Prasetyo, Ahmad Kodri, Rifky Zulfiyanto yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan kuliah dan memberikan semangat.
11. Kepala bagian SDM dan Umum PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang di Kota Magelang, Ibu Ana, Ibu Dela dan Mba Gladis beserta staf-stafnya, yang telah memberikan izin dan informasi untuk mengadakan penelitian.
12. Komunitas Mahasiswa Entrepreneur dan Himpunan Mahasiswa Manajemen sebagai keluarga di kampus serta berjuang bersama-sama dan mencari pengalaman semasa kuliah.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Magelang, 7 Februari 2018

Ahmad Ainul Yaqien
13.0101.0138

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Lembar Pengesahan	ii
Halaman Surat Pernyataan Keaslian	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Tinjauan Pustaka	8
1. Kinerja Karyawan	8
2. Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	15
3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21
B. Telaah Penelitian Terdahulu	26
C. Perumusan Hipotesis	30
D. Model Penelitian	33
BAB III METODA PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel	34
B. Data Penelitian	35
C. Variabel Penelitian	37
D. Definisi Operasional	38
E. Metode Analisis Data	39
F. Pengujian Hipotesis	43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif Data	Error! Bookmark no
B. Statistik Deskriptif Responden	Error! Bookmark no
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	Error! Bookmark no
D. Uji Kualitas Data	Error! Bookmark no
E. Uji Hipotesis	Error! Bookmark no
F. Pembahasan Analisis Data	Error! Bookmark no

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan	64
B. Keterbatasan Penelitian	64
C. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA	67
-----------------------------	----

LAMPIRAN	72
-----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	<i>Goodness Of Fit</i>	42
Tabel 4.1	Rincian Penyebaran Kuesioner	46
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Status Kerja	49
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif	50
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Konvergen	52
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.9	Hasil Uji <i>Goodness Of Fit</i>	54
Tabel 4.10	Hasil Uji R-Square	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	33
Gambar 3.1 Model Mediasi	45
Gambar 4.1 <i>Direct Effect</i>	56
Gambar 4.2 <i>Indirect Effect</i>	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	73
Lampiran 2 Tabulasi Data Pengisian Responden	77
Lampiran 3 Hasil Uji Analisis Data	80

ABSTRAK

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH STRES KERJA (Studi Empiris Perusahaan Bank BRI Di Kota Magelang)

**Oleh:
Ahmad Ainul Yaqien**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan. *Work-family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BRI Kantor Cabang Kota Magelang, Jalan Ikhlas No. 1 Magersari. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan dengan *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung (*direct effect*) dan berpengaruh positif tidak signifikan secara tidak langsung (*indirect effect*). *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan stress kerja dapat memberikan efek mediasi hubungan antara *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan sehingga hasil pengujian dapat disimpulkan yaitu mediasi penuh (*full mediation*).

Kata kunci : Work-Family Conflict, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Kota Magelang Jln. Ikhlas No.1 Magersari di tahun 2016 tercatat mengalami keluar masuknya karyawan sebanyak 25 orang dalam kurun waktu satu tahun. Berdasarkan hasil wawancara saya pada tanggal 5 juli 2017 dan data yang diberikan oleh pihak Bank BRI, karyawan yang keluar sebagai pekerja kontrak dan pensiun berjumlah 9 orang. Sedangkan, karyawan yang masuk berjumlah 16 orang. Hal ini membuktikan bahwa di tahun sebelumnya ada masalah dengan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan melakukan rekrutmen dan mengeluarkan pekerja kontrak. Kendati demikian, karyawan yang keluar sebelumnya bisa saja mengalami masalah pada dirinya seperti: *work-family conflict*, stres kerja dll. Oleh Sebab itu, pekerjaan dan keluarga adalah dua hal yang mutlak dimiliki manusia untuk memenuhi kebutuhan dan kebahagiaan hidupnya. Seorang laki-laki sebagai tulang punggung keluarga dan perempuan sebagai ibu rumah tangga. Tetapi, di era globalisasi saat ini perempuan tidak hanya jadi ibu rumah tangga saja, sekarang banyak perempuan yang bekerja.

Namun faktanya, banyak perempuan yang bekerja, namun masih sulit membagi perannya, peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai pekerja. Dengan dua peran, perempuan sering sulit untuk membagi waktunya ketimbang laki-laki, waktu antara pekerjaan rumah dan waktu pekerjaan kantor. Tambah lagi dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan dan

keluarga yang semakin banyak. Banyaknya tuntutan dan sulitnya pembagian waktu membuatnya lebih cenderung mengakibatkan ketidakseimbangan antara kedua peran tersebut, sehingga dapat menimbulkan konflik, dan berdampak buruk pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016:98). Kinerja karyawan di dalam perusahaan sebagai penilaian dan tolak ukur suatu keberhasilan dari strategi-strategi yang di implementasikan. Penilaian kinerja karyawan sangat penting untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang di rencanakan. Tanpa penilaian kinerja karyawan, perusahaan tidak bisa mengetahui informasi kelemahan dan kekuatan dari diri seseorang karyawan. Penilaian kinerja karyawan juga bisa menjadi sumber informasi, mengenai kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi disebut sebagai karyawan yang produktif, sebaliknya karyawan yang tidak dapat mencapai standar kinerja yang di tetapkan, maka dikatakan sebagai karyawan kurang produktif dan rendah kinerjanya. Tuntutan-tuntutan dan tugas yang dibebankan terhadap karyawan membuat kinerja karyawan menjadi fluktuasi.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan di sebabkan oleh beberapa faktor tertentu, seperti fenomena yang terjadi saat ini adanya *work family conflict* yang di identifikasikan sebagai peran ganda yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga yang dapat mengurangi tingkat kinerja karyawan

(Christine, dkk., 2010). *Work Family Conflict* adalah tempat dimana seseorang menghabiskan waktunya di satu peran ke peran lain. Karyawan yang mempunyai lebih satu pekerjaan di luar perusahaan membuatnya menjadi lebih mudah membawa konflik di dalam sebuah pekerjaan. Ketika karyawan yang mudah membawa konflik dalam sebuah pekerjaan maka bisa saja terjadi stres kerja dan mengakibatkan naik turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Netemeyer, dkk., (2005) dapat diperoleh hasil bahwa yang menjadi sumber penyebab stres kerja bagi karyawan adalah konflik antara pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) maupun konflik antara keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*). *Work Family Conflict* timbul disaat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya (Latifah & Rohman, 2014). (Aslam, dkk., 2011) berpendapat bahwa *Work-family conflict* bisa timbul dari tututan waktu yang sulit sehingga dapat menyebabkan stres, stres berasal dari satu peran yang *spills over* (melampaui batas) ke peran lain kemudian mengganggu kualitas hidup dan perilaku yang tepat dalam satu domain tetapi dianggap tidak tepat di domain lainnya. *Work-family conflict* tidak hanya menurunkan kinerja karyawan, tetapi bisa merambat ke masalah lain yang dapat menyebabkan stres kerja. Ketika *Work-Family Conflict* tinggi maka berdampak pada stres kerja yang tinggi pula. Menurut Hotma (2011) *work family conflict* dan stres kerja merupakan dua variabel yang saling berkaitan, *work family conflict* akan menyebabkan seseorang mengalami stres kerja apabila tidak dapat

mengelola konflik yang terjadi di lingkungan kerjanya, stres kerja terjadi karena seseorang di kejar untuk mencapai target tertentu. Stres kerja merupakan suatu tekanan yang timbul ketika seseorang individu mendapat tugas kerja yang melebihi kapasitasnya, sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan tugas secara baik. Stres kerja bisa mengakibatkan gangguan kecemasan secara terus menerus dalam diri karyawan. Lebih lanjut lagi, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari dkk., (2014) mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif pada kinerja karyawan.

Stres kerja adalah hasil dari suatu ancaman yang dirasakan, dan tidak berhubungan dengan kondisi-kondisi lingkungan aktual (Hamali, 2016:242). Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaannya tidak dapat mereka penuhi, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan turun bahkan bisa keluar dari pekerjaannya. Stres kerja juga sebagai suatu keadaan dimana seseorang mengalami tegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seorang maupun dari lingkungan diluar seseorang. Keseimbangan yang tidak terkontrol dapat mengakibatkan seorang karyawan mengalami tegangan yang berlebihan sehingga dapat menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan. Stres kerja yang berkepanjangan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, tetapi jika stres kerja dapat dikontrol secara baik dan terkendali dapat menstabiliskan kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja.
3. Menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Untuk memberikan kontribusi teori tentang *work-family conflict* mengenai mekanisme dan bagaimana proses stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat mengembangkan pemahaman dasar kinerja dari karyawan.

2. Bagi Perusahaan Bank BRI

Sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan *work-family conflict*, stres dan kinerja di perbankan.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait.

Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, moto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

2. Bagian Isi

Bagian ini terdiri dari :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya badan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka seperti teori *work-family conflict* stres kerja dan kinerja karyawan serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SEM-PLS, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi dimana dalam bab ini meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

3. Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Hamali, 2016:98). Kinerja karyawan merupakan bentuk kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, beban kerja dan tanggung jawab karyawan diberikan sesuai standar yang ditetapkan. Menurut Mathis & Jackson dalam Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.

Sedangkan, menurut Priansa (2014:269) kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Standar kerja mencerminkan keluaran normal dari seorang karyawan yang berprestasi rata-rata, dan bekerja pada kecepatan/kondisi normal (Soepono & Srimulyani, 2015). Ukuran-ukuran dari kinerja seharusnya dapat memberikan bukti tentang hasil yang dikehendaki telah tercapai atau tidak dan sejauh mana pemegang pekerjaan telah mencapai hasil tersebut. Sehingga menjadi dasar untuk memberikan informasi umpan balik yang akan digunakan untuk memantau mereka sendiri. Kinerja karyawan salah satu bentuk pencapaian secara individu, kerjasama kelompok atau team

untuk mencapai kreativitas dan prestasi kerja yang dibebankan kepadanya.

Lebih lanjut, Aldrianto (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam suatu jangka tertentu. Secara umum hasil dan kualitas kinerja karyawan sangat penting dalam mengembangkan dan memajukan perusahaannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dikarakteristikan dengan keahlian seseorang atau kelompok atas tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Permatasari, 2017).

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar-standar yang telah ditentukan melalui disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja dan tanggung jawab untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kinerja.

a. Hubungan Kualitas kehidupan kerja dengan Kinerja karyawan

Penelitian dari Emulti Kathawala (1997) dalam Noor Arifin (2012) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja yang efektif dengan kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja adalah upaya yang dilakukan manajemen terhadap peningkatan mutu karyawan dengan menghargai dan memperhatikan segala faktor kondisi kerja, agar

tercipta keselarasan antara pekerjaan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi pekerjaan tersebut (Permana, dkk., 2015).

Dalam hal ini, ketika seorang pemimpin ingin menaikkan mutu kinerja karyawan maka harus mampu menjaga perasaan karyawan dalam kondisi apapun. Karena kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan langsung dengan kinerja karyawan baik secara positif atau negatif. Penelitian (Irawati, 2015) membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten sampan. Sedangkan, penelitian (Noor Arifin, 2012) juga menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Duta Senenan Jepara.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Bukan hanya itu saja, hubungan kualitas kehidupan kerja karyawan yang negatif disebabkan oleh karyawan yang tidak mempunyai partisipasi, pengembangan diri di tempat kerja serta tidak mampu mengelola lingkungan kerjanya. Sedangkan hubungan kualitas kehidupan kerja yang positif disebabkan karyawan mampu mengelola kemampuannya dan mengerjakan tugas tanpa menunda-nundanya.

b. Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Suwondo & Sutanto (2015) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin

kerja dengan kinerja karyawan. Siagian (2016:305) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin kerja didalam organisasi salah satu ketaatan seorang karyawan dalam menjalankan aturan untuk mencapai penilaian secara maksimal. Disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan, berarti secara langsung karyawan yang mematuhi aturan-aturan dan mengerjakan tugas tepat waktu akan mendorong kearah peningkatan kinerja dan kepuasan dalam diri karyawan.

Sedangkan menurut Rofi (2012) disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan dan melakukan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan (Dwipayana, 2014). Sanksi yang diberikan harus tepat sehingga karyawan yang melanggar aturan maupun tata tertib perusahaan tidak melakukan kesalahan yang sama (Krisnanda & Sudibya, 2014).

c. Hubungan Tanggung jawab dengan Kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Christiana (2005) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara tanggung jawab dengan

kinerja karyawan. Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melakukan sesuatu yang timbul bila seorang bawahan menerima wewenang manajer untuk mendelegasikan tugas atau fungsi tertentu (Handoko, 2003:176).

Dengan kata lain tanggung jawab salah satu kewajiban karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Tanggung jawab perlu di kelola secara baik, supaya memberikan dampak yang nyata bagi kinerja karyawan. Ketika tanggung jawab tidak di manfaatkan dengan baik, maka akan terjadi suatu penurunan pada kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena karyawan tidak mampu mengemban amanah yang diberikan oleh pemimpin sehingga wewenang itu terasa berat dalam menjalankannya.

Seorang karyawan butuh dukungan dalam mengemban amanah, supaya mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, tanggung jawab pada dirinya, perusahaan, atasan, teman kerja dan tanggung jawab terhadap sosial. Ketika semua ini sudah terlaksana maka kinerja karyawan bisa mengalami peningkatan secara signifikan dan positif. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Nugrahani (2013) menemukan hubungan tanggung jawab yang signifikan dan positif dengan kinerja karyawan.

d. Hubungan Kreativitas dengan Kinerja Karyawan

Menurut Munandar (2012:31) dalam Alisyahbana dkk., (2015) kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis). Kreativitas suatu keahlian yang dimiliki seseorang dalam dirinya. Kreativitas bisa meningkatkan kinerja karyawan dan menurunkannya jika seorang pemimpin tidak mampu mengelolanya. Terbukti dalam penelitian Alisyahbana dkk., (2015) terdapat pengaruh negatif secara parsial antara kreativitas dan kinerja karyawan. Ada tanda negatif pada koefisien beta artinya berbanding terbalik yaitu semakin tinggi tingkat kreativitas karyawan maka terjadi penurunan pada kinerja karyawan (kurang optimal).

Hal ini membuktikan bahwa kreativitas tanpa dukungan orang lain atau kerjasama sama tim tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan, justru sebaliknya malah menurunkan. Lakoy C.A. (2015) juga berpendapat bahwa kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kreativitas bukan merupakan salah satu faktor atau variabel yang bisa mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Menurut Slameto (2003:145) dalam Alisyahbana dkk., (2015) kreativitas berhubungan dengan penemuan sesuatu mengenai hal yang menghasilkan sesuatu

yang baru dengan menggunakan sesuatu yang telah ada. Sesuatu yang baru itu mungkin berupa perbuatan atau tingkah laku, bangunan, dan lain-lain.

e. Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan

Sarwono (2011:139) dalam Lakoy C.A. (2015) kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur. Kerjasama tim atau kelompok bentuk kekuatan organisasi dalam mencapai tujuan. Kerjasama tim perlu di perhatikan secara berkala. Berkala yang dimaksud adalah pemimpin setiap saat melihat bawahannya dalam melaksanakan tugas, sudah sesuai dengan keinginan perusahaan dan peraturan atau tidak. Jika tidak sesuai akan berdampak buruk kepada kinerja karyawan. Tetapi sebaliknya jika kerjasama tim sudah sesuai keinginan dan peraturan perusahaan akan berdampak baik atau positif terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan Penelitian Alisyahbana dkk., (2015) menduga kerjasama tim berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwasanya kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, penelitian Lakoy C.A. (2015) mengatakan Kerjasama kelompok berhubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kerjasama kelompok merupakan salah satu faktor atau variabel yang bisa mempengaruhi dan

meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Alisyahbana dkk., (2015) kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim dari pada dilakukan sendiri. Bowo dan Andy (2007:50-51) dalam Lakoy C.A. (2015) menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan kerjasama harus tercapai keuntungan bersama, Pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya (*win-win*). Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi. Dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama dari kerjasama, perlu komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman sama terhadap tujuan bersama.

2. Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Veliana & Jesslyn (2016) mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan, *work family conflict* pada kinerja karyawan artinya bahwa semakin meningkat *work family conflict* yang di rasakan karyawan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin menurun. Sedangkan, penelitian Wirakristama (2011) mengatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja. Artinya ketika *work-family conflict* meningkat maka stres kerja yang di alami karyawan juga meningkat. Christine dkk., (2010) mangatakan bahwa *Work-Family*

Conflict merupakan bentuk konflik dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara bersamaan tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Laki-laki dan wanita yang sudah berkeluarga rentang menemui konflik jika tidak mempunyai pengertian satu sama lain. Pengertian dalam arti keduanya saling memahami akan hak, kewajiban, dan tanggung jawabnya masing-masing serta dapat membagi waktunya secara baik.

Work family conflict terjadi karena muncul ketidakseimbangan antara satu peran ke peran lain dalam waktu yang sama. Perlu kita ketahui bahwa konflik pekerjaan-keluarga salah satu masalah yang dimiliki seorang karyawan dalam dua area yang berbeda tetapi satu waktu. Dalam mengelola masalah ini, seorang pemimpin butuh kemampuan dan pengetahuan yang lebih untuk mengatasi masalah konflik pekerjaan keluarga yang ada dalam diri karyawan. Contoh, pemimpin harus bisa memberikan waktu luang pada karyawan supaya bisa lebih lama bersama-sama keluarga dan mengurangi tekanan-tekanan pekerjaannya, sehingga tidak timbul konflik ditempat kerja atau didalam keluarga. Pengelolaan konflik pekerjaan keluarga ini sangat penting agar tidak berdampak negatif pada stres kerja dan kinerja karyawan. Jika berdampak negatif akan mengakibatkan meningkatnya stres kerja dan menurunnya kinerja karyawan.

Konflik pekerjaan keluarga dapat juga berpengaruh positif terhadap stres kerja dan kinerja karyawan apabila seseorang saling memahami

perannya didalam pekerjaan dan didalam keluarga. Selaras dengan penelitian Christine dkk., (2010) mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja. Penelitian Veliana & Jesslyn (2016) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work family conflict* pada stres kerja. Selanjutnya, Greenhaus & Beutell (1985) dalam Veliana & Jesslyn (2016) juga menjelaskan mengenai multidimensi dari peran ganda, dimana baik *family work conflict* maupun *work family conflict* masing-masing memiliki 3 dimensi yang sifatnya 1 arah pada *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*.

Dimensi *Work-Family Conflict*:

a. Pengaruh *Time Based Conflict* terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Nurpratiwi (2014) mengatakan bahwa *Time Based Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin rendah *Time Based Conflict* yang di rasakan karyawan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. *Time Based Conflict* (konflik berdasarkan waktu) terjadi ketika waktu yang dituntut dari satu peranan menghalangi terpenuhinya tuntutan dari peranan lain. Dengan waktu yang terbatas seorang karyawan mudah mendapatkan perasaan tegang, gelisah, dan khawatir akan tugas yang diemban pada dirinya tidak sesuai target sehingga mengakibatkan stres kerja. Maka dari itu *Time Based Conflict*

memiliki pengaruh yang negatif terhadap stres kerja dan kinerja karyawan.

Time Based Conflict mempunyai keterikatan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Ketika *Time Based Conflict* meningkat maka stres kerja meningkat dan kinerja karyawan menurun. Karena waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu yang digunakan untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Hal ini disebabkan karena waktu merupakan sumber daya yang terbatas. Jika waktu tidak dimanajemen dengan baik, maka akan berdampak pada hasil kinerja karyawan yang tidak sesuai rencana. Penelitian Greenhaus dkk., (1989) menguatkan bahwa *Time Based Conflict* (konflik berdasarkan waktu) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Menurut Buck dkk., (2000) *time-based conflict* terjadi karena energi manusia yang terbatas.

- b. Pengaruh *Strain-Based Conflict* terhadap Stres Kerja dan Kinerja karyawan

Nurpratiwi (2014) mengatakan bahwa *Strain-based conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin rendah *Strain-based conflict* yang di rasakan karyawan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Ketika seseorang karyawan tidak sering mengalami ketegangan dalam dirinya maka akan mampu mengelola rasa emosi, kecemasan yang

menimbulkan konflik. Sebaliknya apabila karyawan yang sering mengalami tegangan, emosi, kecemasan dalam dirinya karyawan mudah terjadi konflik yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi buruk. Selaras dengan penelitian Greenhaus dkk., (1989) bahwa ada pengaruh negatif *Strain-based conflict* pada kinerja karyawan. Hal ini dapat menyebabkan pekerja mengalami ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, fatigue.

Sedangkan, Edwards & Rothbard (2000) berpendapat bahwa pekerja menghabiskan banyak energi karena adanya tekanan fisik dan psikologis sehingga mempengaruhi kinerja. Adanya tekanan psikologis yang negatif mengakibatkan seseorang cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dan kemampuan pada satu peran sehingga tidak dapat memuaskan peran lainnya. Kurangnya waktu yang diberikan karyawan juga dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. *Strain-based conflict* mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja. Karena sifatnya satu arah dengan *work-family conflict* dan sesuai dengan penelitian Wirakristama (2011) mengatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja. Artinya ketika *Strain-based conflict* meningkat maka stres kerja yang dirasakan karyawan juga meningkat.

c. Pengaruh *Behavior-based conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Nurpratiwi (2014) mengatakan bahwa *Behavior-based conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa

semakin rendah *Behavior-based conflict* yang di rasakan karyawan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Tetapi jika *behavior-based conflict* meningkat maka dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan. Konflik berdasarkan perilaku berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan oleh kedua bagian (keluarga atau pekerjaan).

Edwards & Rothbard (2000) mengatakan bahwa *behavior-based conflict* terjadi ketika adanya ketidaksesuaian antara perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Misalnya perilaku agresif, konfrontasi, asertif yang dibutuhkan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan dalam keluarga dimana lebih menekankan pada kehangatan, pengertian, rasa saling menyayangi dan mengasihi. Edwards & Rothbard (2000) juga menyatakan bahwa adanya perilaku yang ditampilkan disalah satu peran akan mempengaruhi perilaku di peran lainnya. *Behavior-based conflict* berhubungan positif terhadap stres kerja. Karena sifatnya satu arah dengan *work-family conflict* dan sesuai dengan penelitian Wirakristama (2011) mengatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja. Artinya ketika *Behavior-based conflict* meningkat maka stres kerja yang dirasakan karyawan juga meningkat.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Wirakristama (2011) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan menjadi rendah. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan waktu yang lebih, untuk mengurangi tekan-tekan atau desakan pada karyawan. Karena pada dasarnya stres kerja adalah suatu reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau lingkungan yang diperpanjang dan kecakapan-kecakapan adaptif individu yang bekerja terlalu berat (Hamali, 2016:242).

Dampak dan sumber stres kerja dikelompokkan menjadi 6 yaitu: fisiologis, psikologis, perilaku, konflik peran, struktur organisasi dan pengembangan diri. Dampak dan sumber stres tersebut sangat domain pada kondisi diri karyawan, dikarenakan karyawan sering tidak bisa menyeimbangkan antara perannya dan sulit menerima desain pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut pendapat Siagian (2016:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Siagian (2016:301) juga berpendapat bahwa sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang.

Menurut pendapat Sunyoto (2012:61) Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungannya yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi

setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja yang terlalu tinggi akan mudah menimbulkan perasaan emosi yang tidak terkendali dalam diri seseorang sehingga dapat merusak mental dan kondisi fisik (sakit) dalam diri karyawan.

a. Pengaruh Gejala Fisiologis Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Razi dkk., (2013) mengatakan bahwa gejala fisiologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPM kota banda aceh. Sekali pun gejala fisiologis berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, namun penurunan kinerja sebagai akibat gejala fisiologis tidak signifikan (tidak nyata). Artinya seorang karyawan sudah bisa mengelola atau sudah biasa mengalami, mengetahui dan mengantisipasi masalah yang ada pada dirinya.

Gejala fisiologis ini hadir ketika seseorang mengalami tuntutan dan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Hal tersebut menjadi masalah bagi karyawan sekaligus salah satu tantangan dan masalah bagi tubuhnya. Efek dari gejala fisiologis sangat berbahaya jika tidak di antisipasi dan terdeteksi, bisa menyebabkan karyawan sakit jantung. Robbins (1996) juga berpendapat bahwa gejala fisiologis salah satu perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

b. Pengaruh Gejala Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Razi dkk., (2013) mengatakan bahwa gejala psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPM kota banda aceh. Artinya gejala psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketika gejala psikologis meningkat maka stres kerja meningkat dan kinerja karyawan menurun. Gejala psikologis datang dari seseorang yang sedang mengalami stres kerja akan menunjukkan sikap kurang komunikatif, cenderung mudah tersinggung, dan kelelahan mental.

Menurut Robbins (2006) Gejala psikologis yaitu kecemasan, ketegangan, kebosanan, ketidakpuasan dalam bekerja, iritabilitas, menunda-nunda pekerjaan. Gejala-gejala psikis tersebut merupakan gejala yang paling sering dijumpai, dan diprediksikan dari terjadinya ketidakpuasan kerja. karyawan kadang-kadang sudah berusaha untuk mengurangi gejala yang timbul, namun menemui kegagalan sehingga menimbulkan keputusasaan yang seolah-olah terus dipelajari, yang biasanya disebut dengan *learned helplessness* yang dapat mengarah pada gejala depresi.

c. Pengaruh Gejala Perilaku Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Razi dkk., (2013) mengatakan bahwa Secara parsial, gejala perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPM Kota Banda Aceh. Semakin buruk gejala perilaku seorang pegawai sebagai indikasi stres kerja, maka semakin rendah kinerja

pegawai tersebut. Gejala perilaku dari seseorang yang mengalami stres kerja akan menunjukkan perilaku tidak bersemangat dalam bekerja, tidak mudah menyesuaikan lingkungan, dan cenderung tidak peduli dengan lingkungan sekitar.

Menurut Cooper & Straw (1995) banyak gejala stres yang menjelma dalam wujud perilaku, mencakup: Perasaan, berupa: bingung, cemas, dan sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tak menarik, kehilangan semangat. Kesulitan dalam: berkonsentrasi, berfikir jernih, membuat keputusan. Hilangnya: kreativitas, gairah dalam penampilan, minat terhadap orang lain. Sedangkan Robbin (2005) mengatakan bahwa gejala perilaku dapat di lihat dari meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok, melakukan sabotase dalam pekerjaan, makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri, tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun, gelisah, mengalami gangguan tidur, dan berbicara cepat.

d. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja karyawan

Rahim (2011:16) dalam Giovanni dkk., (2015) menyatakan bahwa konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi. Handoko (2001:93) dalam

Giovanni dkk., (2015) mendefinisikan konflik peran dalam organisasi merupakan ketidaksesuaian antara dua buah individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang timbul karena ada kenyataan bahwa pihak satu dengan yang lain harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau kenyataan kedua belah pihak mempunyai status, tujuan, nilai-nilai serta persepsi yang berbeda-beda.

Jadi ketika seorang individu menemukan masalah atau tugas yang berbeda otomatis mudah mendapatkan konflik dan menimbulkan stres kerja yang pasti berdampak langsung pada kinerja karyawan. Sedangkan Giovanni dkk., (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh Konflik Peran yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, jika konflik peran semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

e. Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Struktur organisasi adalah desain pekerjaan yang akan di berikan pada seseorang di dalam organisasi. Struktur organisasi adalah cara suatu aktivitas organisasi dibagi, diorganisir, dan dikoordinasikan (Winardi, 2004:59) dalam Sunarmi & Erni (2011). Sedangkan Sudarmo dan Sudito (2004:53) dalam Sunarmi & Erni (2011) menyatakan bahwa perubahan organisasi berkaitan dengan aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan membantunya dalam menanggapi perubahan dari faktor

lingkungan. Struktur organisasi yang baik akan membuat sebuah organisasi tumbuh diatas rata-rata. Karena struktur organisasi sebuah penempatan tugas karyawan yang sesuai kemampuan atau skillnya masing-masing.

Selaras dengan penelitian Sunarmi & Erni (2011) struktur organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila struktur organisasi semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi konflik dianggap tetap. Penempatan struktur organisasi yang tidak sesuai atau jika tidak ada struktur organisasi dalam perusahaan akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Karena kemampuan dan desain pekerjaannya tidak sesuai kriteria yang di inginkan karyawan. Selaras dengan penelitian Sunarmi & Erni (2011) menyatakan bahwa struktur organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya apabila struktur organisasi tidak ada atau tidak dijalankan perusahaan, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu kepada penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Veliana & Jesslyn (2016) yang berjudul analisa pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dan kinerja karyawan di restoran the duck king imperial chef galaxy mall surabaya, menggunakan alat analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan,

work family conflict pada kinerja karyawan artinya bahwa semakin rendah *work family conflict* yang di rasakan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work family conflict* pada stres kerja, artinya bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi stres kerja karyawan. Lebih lanjut lagi, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara stres kerja pada kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Jane Y. Roboth (2015) melakukan penelitian yang berjudul analisis *work family conflict*, stres kerja dan kinerja studi kasus yayasan *Compassion East Indonesia* menggunakan alat analisis yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan hasil konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan dapat mengatasi konflik peran ganda yang terjadi, meminimalisasi kemungkinan yang dapat menyebabkan benturan dan tekanan dalam pekerjaan terhadap kebutuhan keluarga sehingga dapat memenuhi kebutuhan keduanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Christine dkk., (2010) yang berjudul pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan-keluarga sebagai variabel intervening dengan studi kasus pada *dual career couple* di Jabodetabek. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM) software*

Amos 7 dengan hasil terdapat pengaruh positif signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja. Dengan adanya suami dan istri yang sama-sama bekerja maka mereka saling memahami kondisi masing-masing sehingga konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi dapat dikelola untuk meningkatkan kinerja.

Nurul Priyatnasari dkk., (2012) membuktikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat yang bekerja di RSUD Daya Kota Makassar. Semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga seseorang maka akan semakin rendah kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Wirakristama (2011) dengan judul Analisis konflik peran ganda (*work-family conflict*) terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Nyonya Meneer Semarang dengan stres kerja sebagai variabel intervening dan menggunakan alat analisis yaitu analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran ganda terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami para karyawan maka semakin tinggi stres kerja. Selanjutnya konflik peran ganda juga mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika konflik peran ganda tinggi maka kinerja karyawan rendah. Lebih lanjut lagi, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika stres kerja tinggi maka kinerja karyawan menjadi rendah.

Fitria dkk., (2013) melakukan penelitian mengenai hubungan konflik-pekerjaan keluarga dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD

dr. Rasidin Padang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan hasil penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara konflik-pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik-pekerjaan keluarga yang dirasakan oleh perawat ternyata tidak mempengaruhi kinerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang. Selanjutnya stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan perawat, tentunya akan menurunkan kinerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang dalam melaksanakan tugas.

Sari dkk., (2014) melakukan penelitian pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja Terhadap kinerja pemeriksa BPK RI perwakilan Provinsi aceh. Penelitian tersebut menggunakan alat analisis *bivariat* dan *multivariate*. Hasil penelitian ini secara parsial konflik peran ganda tidak ada hubungan terhadap kinerja pemeriksa. Artinya, semakin rendah tingkat konflik peran ganda maka kinerja pemeriksa tinggi. Selanjutnya, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pemeriksa. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh pemeriksa maka akan menurunkan kinerja pemeriksa.

Permatasari (2017) melakukan penelitian pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan beban kerja terhadap kinerja dosen dengan kelelahan emosional sebagai variabel mediasi (studi kasus dosen tetap universitas muhammadiyah magelang). Hasil penelitian Konflik pekerjaan-keluarga

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Magelang. Hasil ini mengindikasikan bahwa hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga, maka semakin tinggi pula kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Magelang. Dosen dengan konflik peran ganda dapat berjalan seimbang dimana tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan yaitu dalam tuntutan pemenuhan kebutuhan keluarga yang meningkat dan tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat dikelola untuk meningkatkan kinerja sebagai bentuk tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan serta profesionalitas dosen Universitas Muhammadiyah Magelang.

C. Perumusan Hipotesis

1. *Work family conflict* dan Kinerja Karyawan

Work family conflict adalah bentuk konflik dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara bersamaan tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Christine, dkk., 2010). Konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena muncul ketidakseimbangan antara peran satu ke peran yang lain. Konflik ini muncul sebagai akibat dari pekerjaan yang mengganggu keluarga dan keluarga yang mengganggu pekerjaan. Apabila konflik pekerjaan-keluarga yang dialami karyawan semakin tinggi maka akan menurunkan kinerja. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Veliana & Jesslyn (2016) studi pada restoran the duck king imperial chef galaxy mall surabaya dengan hasil penelitian bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya

bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1. Work family conflict mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. *Work family conflict* dan Stres Kerja

Konflik pekerjaan dan keluarga adalah bentuk konflik dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara bersamaan tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Christine, dkk., 2010). Kinnunen & Mauno (1998) mengungkapkan bahwa *Work family conflict* berhubungan langsung dengan distress kerja, kehidupan, dan kepuasan pernikahan. Selain itu *Work family conflict* yang tinggi menyebabkan kurangnya waktu bersama keluarga, sehingga menimbulkan stres kerja. *Work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirakristama (2011) bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami para karyawan maka semakin tinggi stres kerja. Sebaliknya, apabila stres kerja yang dirasakan tinggi maka konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan akan tinggi.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2. Work family conflict mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

3. Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2016:300). Siagian (2016:301) juga berpendapat bahwa sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang.

Menurut pendapat Sunyoto (2012:61) stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungannya yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Sari dkk., (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja pemeriksa. Lebih lanjut lagi, penelitian oleh Fitria dkk., (2013) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika stres kerja yang tinggi dapat menimbulkan kinerja pemeriksa turun.

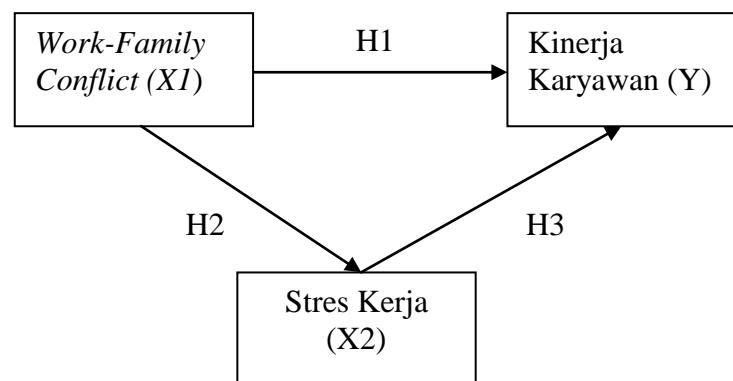
Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3. Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Model Penelitian

Work- Family Conflict merupakan situasi yang timbul saat seseorang mengalami kesulitan membagi peran antara pekerjaan dan keluarga ataupun sebaliknya. Ketika *Work- Family Conflict* yang tinggi pada karyawan, sering menimbulkan turunnya kinerja karyawan. Begitu pula dengan *Work- Family Conflict* yang tinggi juga mendorong stress yang tinggi pula dalam organisasi. Tingginya stress ditempat kerja yang disebabkan ketidaktepatan dalam mengelola stres akan mendorong turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan konsep tersebut, maka dimodelkan dalam penelitian ini seperti ditunjukkan gambar 2.1.



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80). Populasi juga bisa diartikan keseluruhan objek dan subyek sesuai keinginan peneliti yang akan diteliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Kota Magelang, Jalan Ikhlas No.1 Magersari, yang berjumlah 125 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:81). Ukuran sampel yaitu antara 35 sampai 50 responden dapat mencapai *statistical power* yang cukup tinggi dengan ukuran sampel kecil, sedangkan ukuran sampel lebih besar dari 250 dapat meningkatkan ketetapan dan konsistensi hasil estimasi SEM-PLS (Hair *et al.*, 2013).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Kota Magelang, Jalan Ikhlas No.1 Magersari. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017:85) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan

pertimbangan tertentu. Kriteria yang harus dipertimbangkan untuk menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu:

- a. Responden merupakan karyawan tetap dan tidak tetap di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Kota Magelang, Jalan Ikhlas No.1 Magersari.
- b. Responden mempunyai status sudah menikah baik perempuan maupun laki-laki.

Alasan dipilihnya kriteria responden merupakan karyawan tetap dan tidak tetap Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Kota Magelang, Jalan Ikhlas No.1 Magersari. Hal ini, dikarenakan terkait dengan variabel stres kerja karyawan, bahwa karyawan tetap dan tidak tetap lebih mudah membawa stres kerja disebabkan tuntutan pekerjaan yang banyak. Status responden yang sudah menikah dapat mendukung variabel konflik pekerjaan-keluarga yang dikaitkan dengan variabel konflik pekerjaan-keluarga antara kehidupan berumah tangga dan pekerjaan. Dipilihnya kriteria jenis kelamin baik perempuan maupun laki-laki dikarenakan konflik yang terjadi dalam rumah tangga maupun pekerjaan juga dapat dirasakan baik perempuan maupun laki-laki.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:137). Data primer diperoleh langsung

dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang *work family conflict* atau konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2017:137). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pengambilan pustaka dengan membaca literatur yang relevan dengan pokok masalah yang dibahas sehingga pembahasannya tidak menyimpang dari dasar yang ada dan data yang bersumber dari Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Kota Magelang, Jalan Ikhlas No.1 Magersari, berupa identitas karyawan yang digunakan untuk menentukan jumlah populasi dalam penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data dan Pengukuran Variabel

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei (Ghozali, 2013:04).

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan

dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Metode pengukuran variabel dalam penelitian menggunakan skala likert 5 (lima) item nilai. Adapun penggunaan skala 1-5 untuk setiap jawaban responden, selanjutnya dibagi ke dalam lima kategori yaitu :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
- c. Netral (N) dengan nilai skor 3
- d. Setuju (S) dengan nilai skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5

C. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel endogen (*dependent variable*) dan variabel eksogen (*independent variable*). Menurut Sugiyono (2017:39) Variabel eksogen (*independent variable*): variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel endogen (*dependent variable*) sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Penelitian ini menggunakan tiga variabel antara lain:

1. Variabel endogen (*dependent variable*) : Kinerja Karyawan (Y1).
2. Variabel eksogen (*independent variable*) : *Work-Family Conflict* (X1) dan Stres Kerja (X2).

D. Definisi Operasional

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar-standar yang telah ditentukan melalui disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja dan tanggung jawab untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kinerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yang antara lain:

- a. Kualitas Kehidupan Kerja
- b. Disiplin Kerja
- c. Tangung jawab
- d. Kreativitas
- e. Kerjasama Tim

2. *Work-Family Conflict*

Work family conflict adalah konflik yang terjadi pada individu yang memiliki dua peran atau lebih yang menyebabkan ketidakseimbangan pada kedua peran sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan, tuntutan dari masing-masing peran.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel konflik pekerjaan-keluarga antara lain:

- a. *Time-Based Conflict*

- b. *Strain-Based Conflict*
- c. *Behavior-Based Conflict*

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan seseorang yang ingin dicapai tetapi tidak bisa tercapai sehingga pikiran dalam diri orang itu menurun dan putus asa.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel konflik pekerjaan-keluarga antara lain:

- a. Gejala Fisiologis
- b. Gejala Psikologis
- c. Gejala Perilaku
- d. Konflik Peran
- e. Struktur Organisasi

E. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, alat analisis data menggunakan SEM-PLS yang dijalankan dengan *software* Warp-PLS 3.0 PLS (*Partial Least Square*) adalah persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Sholihin dan Dwi (2013) SEM PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi basis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. SEM-PLS merupakan metode yang *powerfull*. Analisis data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Uji Model Pengukuran (*outer Model*)

Uji Model Pengukuran (*outer Model*) merupakan uji untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas setiap konstruk atau variabel latennya. Pendugaan parameter model pengukuran meliputi:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Uji validitas penelitian ini dengan menggunakan analisis faktor. Pendekatan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) digunakan untuk menguji apakah jumlah faktor yang diperoleh secara empiris sesuai dengan jumlah faktor yang telah disusun secara teoritik atau menguji hipotesis-hipotesis mengenai eksistensi konstruk. Di samping untuk menjawab pertanyaan apakah jumlah faktor yang telah diekstraksi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara indikator secara signifikan. Sholihin dan Dwi (2013) mengungkapkan uji validitas yang dilakukan pada *outer model* yaitu: *Convergen Validity*. Nilai validitas konvergen (*convergen validity*) adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya, yaitu loading harus $>0,7$ dan nilai p signifikan $<0,05$ (Hair *et al.*, 2013). Pada beberapa kasus, sering syarat loading diatas 0,70 sering tidak terpenuhi khususnya untuk

kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, loading antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk tetap dipertahankan. Sedangkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk evaluasi validitas konvergen kriterianya harus diatas 0,50.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013: 47). Uji realibilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Sholihin dan Dwi (2013) mengungkapkan uji reliabilitas yang dilakukan pada *outer model* yaitu: *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan *cronbach's alpha*. Nilai diharapkan $> 0,7$ untuk semua konstruk. Namun demikian, nilai loading antara 0,40 dan 0,70 masih dapat diijinkan terutama penelitian eksploratori (Hair *et al.*, 2013).

2. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji model struktural (*inner model*) merupakan uji untuk memperoleh hasil estimasi koefisien jalur dan tingkat signifikansi yang berguna dalam pengambilan kesimpulan atas hasil pengujian hipotesis. Melalui analisis *full model structural* akan terlihat ada tidaknya kesesuaian model dan

hubungan kausalitas yang dibangun dalam model yang diuji. Kesesuaian dari suatu model dilihat dari *Goodness Of Fit* sebagai berikut:

Tabel 3.1
Goodness Of Fit

<i>Goodness Of Fit</i>	<i>Cut-Off Value</i>	Keterangan
APC	$P < 0,05$	Baik (<i>fit</i>)
ARS	$p < 0,05$	Baik (<i>fit</i>)
AVIF	< 5	Baik (<i>fit</i>)

Berdasarkan *Goodness Of Fit* sebagaimana ditunjukkan pada tabel 3.1, apabila APC, ARS, dan AVIF sesuai dengan kriteria yang ada, maka hal ini menunjukkan bahwa model yang diajukan didukung oleh data.

a. Koefisien determinasi (R^2)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Nilai *R-Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1996) dalam Permatasari (2017) nilai *R-Square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah).

b. Predictive Relevance (Q^2)

Q-Square predictive relevance dapat mengukur model struktural, yaitu melihat seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai *Q-Square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali & Latan, 2012). Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Dimana:

- (1) $R_1^2, R_2^2 \dots R_p^2$ adalah *R-Square* variabel endogen dalam model persamaan.
- (2) Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik.
- (3) Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total R_m^2 pada analisis jalur (*path analysis*).

F. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Pengaruh Langsung (*direct effect*)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitasnya. Untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% adalah kurang dari 0,05. Tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ artinya ambang batas maksimal mengambil resiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5% dan benar dalam mengambil keputusan sedikitnya 95% (tingkat kepercayaan). Atau

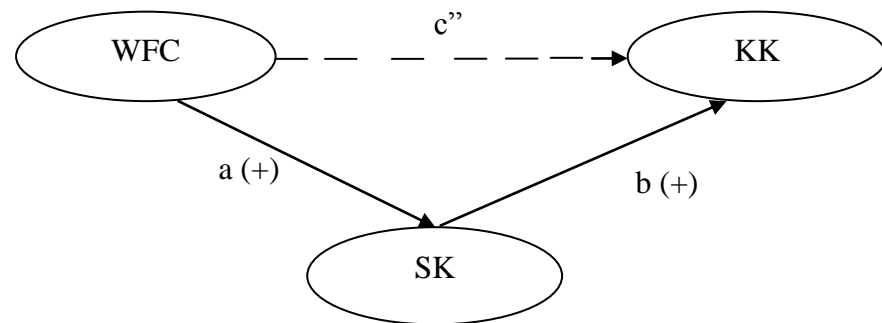
dengan kata lain percaya bahwa 95% dari keputusan untuk menolak hipotesa yang salah adalah benar. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrap* yang dilakukan dengan *PLS*. *Output* hasil *bootstrapping* akan ditampilkan dalam dua tampilan, yaitu dalam bentuk model gambar dan dalam bentuk *report* (*default* atau *html report*) untuk *output* yang lebih rinci.

2. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*) dengan program WarpPLS 3.0.

Prosedur pengujian hipotesis stres kerja sebagai variabel pemediasi (*mediating/intervening variable*). Hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja karyawan adalah dengan dua langkah (Baron dan Kenny, 1986; Hair dkk., 2011; Kock, 2011, 2013) dalam Sholihin & Dwi (2013:56):

- a. Melakukan estimasi *direct effect work-family conflict* terhadap kinerja karyawan (jalur c)
- b. Melakukan estimasi *indirect effect* secara simultan dengan *triangle PLS SEM Model* yaitu $WFC \rightarrow \text{Kinerja Karyawan}$ (jalur c”), $WFC \rightarrow \text{Stres Kerja}$ (jalur a), dan $\text{Stres Kerja} \rightarrow \text{Kinerja Karyawan}$ (jalur b).

Persyaratan mediasi yang harus dipenuhi adalah (i) koefisien jalur c signifikan (ii) koefisien jalur a dan b harus signifikan seperti gambar di bawah ini:



Gambar 3.1
Model Mediasi

Pengambilan kesimpulan tentang mediasi adalah:

- (1) Jika koefisien jalur c'' dari hasil estimasi tetap signifikan dan tidak berubah ($c''=c$) maka hipotesis mediasi tidak didukung.
- (2) Jika koefisien jalur c'' nilainya turun ($c''<c$) tetapi tetap signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi sebagian (*partical mediation*).
- (3) Jika koefisien jalur c'' nilainya turun ($c''<c$) dan menjadi tidak signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi penuh (*full mediation*).

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh *work-family conflict* terhadap stress kerja dan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui variabel mediasi stress kerja pada Bank BRI di Kota Magelang. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kota Magelang.
2. *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kota Magelang.
3. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kota Magelang.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini fokus pada pengujian variabel *work-family conflict* dan stress kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja.
2. Dalam penelitian ini responden mengisi sendiri kuesioner, yang artinya tiap-tiap responden menilai dirinya sendiri. Teori menjelaskan bahwa lazimnya kinerja di nilai oleh pemimpin langsung. namun pada dasarnya siapapun dapat melakukan penilaian termasuk diri sendiri sepanjang

memahami tanggung jawab dan tujuan kerja. Permasalahan yang timbul dari penilaian diri sendiri adalah kecenderungan menilai terlalu tinggi sehingga hasilnya kurang obyektif.

3. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang *work-family conflict* terhadap kinerja dan stres kerja terhadap *work-family conflict*.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan Bank BRI Cabang Kota Magelang
 - a. Pihak perusahaan kiranya peduli terhadap para kinerja karyawan agar tidak timbul *work-family conflict* dalam intensitas yang tinggi seperti membicarakan permasalahan yang sedang terjadi baik dari atasan ke bawahan, bawahan ke atasan, atau sesama karyawan secara langsung dan tidak langsung serta dicari solusinya.
 - b. Pihak perusahaan perlu mempertimbangkan pembagian waktu kerja karyawan. Supaya karyawan tidak mengalami *work-family conflict* dan stres kerja yang tinggi agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan baik yang sifatnya umum maupun pribadi sehingga dapat berjalan secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

- b. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.
- c. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldrianto, Muhammad. 2016. Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada pt kospermindo di makassar. *Skripsi*. Makassar: Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.
- Alisyahbana, F., Dkk. 2015. Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pendamping UPPKH (Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan) Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-Bis*. Volume. 9. No. 2.
- Aslam, Rabia, dkk. 2011. Work-family Conflict: Relationship between Work-life Conflict and Employee Retention-a comparative study of public and Private Sector Employees. *Journal of Research in Bussiness*. Volume. 1. No. 2. PP. 18-29.
- Buck, M.L., Lee, M.D., MacDermid, S.M., & Smith, S. 2000. Reduced load work and the experience of time among professionals and managers: Implications for personal and organizational life. In C.L. Cooper, & D. Rousseau (Eds). *Time in organizational behavior: Trends in Organizational Behavior*. PP. 13-36.
- Christiana, Hilda. 2005. Pengaruh aspek tanggung Jawab, status Jabatan, wewenang dan kompensasi dalam Pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan etnis jawa Dan etnis cina (Studi Kasus Pada Perusahaan Distribusi Rokok Djarum PT. Lokaniaga Adipermata. *Tesis*. Semarang: Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas diponegoro
- Christine, W.S., dkk. 2010. Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga sebagai Intervening Variabel Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume. 12. No. 2. PP. 121-132.
- Cooper, Carry & Alison, Straw. 1995. *Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan*. Jakarta: Kesaint Blanc.
- Dwipayana, M.A. 2014. Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap ki-nerja karyawan pada percetakan Sadha Jaya di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Volume. 3. No. 1. PP. 225-242.
- Edwards, J. & Rothbard, N. 2000. Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*. Volume. 25. No.1. PP. 178-199.

- Fitria Zulfa, Nelmidia, Ice Kamela. 2013. Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Rasidin padang melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*. Volume. 3. No.2.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. 2012. *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanni, M.T. dkk. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal Emba*. Volume. 3. No.3. PP. 90-98.
- Greenhaus, H.J. dkk. 1989. Sources of Work-Family Conflict among Two-Career Couples. *Journal of Vocational Behavior*. Volume. 34. No. 1. PP.133-153.
- Hair, J., Hult, W., Ringle, C., and Sartstedt, M. 2013. *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- Hamali, Y.A. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS).
- Handoko, H.T. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hotma, E.S. 2011. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo. *Skripsi*. Surabaya: Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Irawati, S.A. 2015. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-bis*. Volume. 9. No. 2.
- Jane, Y Roboth. 2015. Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol.3. No.1. PP. 33-46.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. 1998. Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Journal Human Relations*. Volume. 51. PP. 157-177.
- Krisnanda, N.A. & Sudibya, G.A. 2014. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *E-*

Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Volume. 3. No. 7. PP. 2101-2114.

Lakoy, C.A. 2015. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal Emba*. Volume.3. No.3. PP. 981-991.

Lathifah, I dan Rohman, A. 2014. The Influence of Work-Family Conflict on Turnover Intentions with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Technology*. Volume. 5. No.2. PP. 617-625.

Marchelia, Venny. 2014. Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Volume. 2. No. 1.

Netemeyer, R.G., Maxham , J.G and Chris, P. 2005. Conflicts in the Work-Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance, and Customer Purchase Intent. *Journal of Marketing*. Volume. 69. No. 2. PP. 130-143.

Noor, Arifin. 2012. Analisis Kualitas kehidupan kerja, Kinerja, dan Kepuasan kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*. Volume 8. No. 1.

Nugrahani, M.X. 2013. Hubungan antara Tanggung Jawab, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Makin Group Jambi). *Skripsi*. Yogyakarta: Ekonomi Manajemen, Universitas Sanata Dharma.

Nurpratiwi, R.E. 2014. Pengaruh Tingkat Penyelesaian Work Family Conflict (Time Based Conflict, Strain Based Conflict, Dan Behavior Based Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek Karawang. *Skripsi*. Bandung: Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati.

Ramopolii, Dkk. 2016. Pengaruh Konflik Keluarga Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Di Rumah Sakit Prof D.R V.L Ratumbusang Manado. *Jurnal Emba*. Volume. 5. No.3. Halaman. 4465-4474.

Rosita, Sry. 2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume. 2. No. 2.

Suryani, dkk. 2014. Work-Family Conflict, Job Stress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali). *Journal Of Business and Management*. Volume. 6. No. 1.

- Swastiani, A.M. 2010. Studi Work And Family Conflict Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Skripsi*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Airlangga.
- Permana, D.A., Hamid, D., & Iqbal, M. 2015. Pengaruh Kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) kantor cabang utama malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume. 26. No. 2.
- Permatasari, Fika Ratna. 2017. Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan beban kerja terhadap kinerja dosen dengan kelelahan emosional sebagai variabel mediasi. *Skripsi*. Magelang: Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatnasari., dkk. 2012. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Perawat RSUD Daya Kota Makassar. *Jurnal Administrasi dan Kesehatan*. Volume. VI. PP. 223-234.
- Razi, Fakrul., Dkk. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen*. Volume. 2. No. 1. PP. 56-66.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontraversi, Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh alih bahasa. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia.
- Rofi, A. 2012. Pengaruh disiplin kerja dan penga-laman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. Volume. 3. No. 1. PP.1-21.
- Sari K.R., dkk., 2014. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen*. Volume. 3. No. 2. PP. 29-34.
- Sholihin, Mahfud dan Dwi, Ratmono. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Siagan, S.P. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soepono, D.N. & Srimulyani, V.A. 2015. Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Perawat di RS Ssanta Clara Madiun. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Volume. 15. No. 1.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarmi & Erni W. 2011. Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Konflik Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Volume. 5. No. 2. PP. 111-119.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Pratik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwondo, D.I. & Sutanto, E.M. 2015. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*. Volume. 17. No. 2.
- Veliana, Sutanto & Jesslyn, A.M. 2016. Analisa pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan kinerja karyawan di restoran the duck king imperial chef galaxy mall surabaya. *Jurnal Hospitality dan manajemen jasa*. Volume. 4. No. 1.
- Wirakristama, Richardus Chandra 2011. Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work family conflict) Terhadap Kinerja karyawan wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang dengan Stres kerja sebagai variabel Intervening. *Skripsi*. Semarang: Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

