

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT , STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Wanita PT. Putra Tunas Subur Pacitan)**

Dedy Setyawan

Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan Bantul

deddysetyawan09@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to identify the influence of work family conflict, job stress, and job satisfaction toward employee performance in PT. Putra Tunas Subur Pacitan. Information which obtained from the results of this study are able to used as a reference for the company in determining what matters that could affect the performance among employees are. Objects of the research conducted at PT. Putra Tunas Subur are female employees who work on repairing department. The technique of data collection used purposive sampling, while the method to collect data used survey method with questionnaires as much as 87 respondents. The data were analyzed by using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 16 with test includes: Validity and Reliability test.

This research result showed that work family conflict and job stress affected negatively and significantly on the employees performance. Meanwhile, job satisfaction affected positively and significantly on employee performance.

Key words: Work Family Conflict, Job Stress, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Salah satu peran baru yang dimainkan oleh perempuan dewasa kini adalah peran sebagai pekerja. Menurut Undang - Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perempuan bekerja (*employed women*) adalah perempuan yang bekerja untuk mendapatkan upah. Karena dewasa ini, kebanyakan wanita memiliki peran ganda, yaitu mengurus rumah tangga dan bekerja. Saat ini, seolah derajat wanita sejajar dengan kaum pria,

dimana wanita tidak hanya bekerja di dapur dan mengurus rumah tangga namun wanita juga bisa melakukan pekerjaan lain di luar rumah. Bahkan pada jaman yang serba modern seperti sekarang ini tidak sedikit wanita yang menjadi pemimpin di suatu organisasi bahkan mampu memimpin negara.

Fenomena yang terjadi saat ini dikalangan masyarakat adalah *work family conflict* khususnya pada wanita pekerja, *work family conflict* itu sendiri adalah bentuk konflik dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal Ching dalam Renny Rantika (2011). Wanita dijadikan sebagai objek penelitian karena wanita yang bekerja dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda. Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami dan orang tua. Disisi lain, tuntutan karir, memberikan kesempatan yang luas bagi wanita untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar. Timbulnya masalah-masalah dalam kedua peran yang harus dijalaninya itu bisa memicu tingkat stres kerja para wanita tersebut.

Menurut Robbin (2011) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Besarnya stres kerja dan konflik yang dialami karyawan akan berdampak pada kinerja dan pencapaian karyawan pada pekerjaannya. Banyak perusahaan beranggapan bahwa besarnya gaji atau *salary* yang diterima karyawan mampu menciptakan kepuasan bagi karyawan. Padahal banyak faktor-faktor lain

yang yang mempengaruhi kepuasan karyawan tidak semata-mata hanya pada besarnya pendapatan yang diterima.

Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Manusia sebagai karyawan dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stres, baik melalui pihak lain maupun dari diri karyawan itu sendiri. Karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya.

Menurut Robbins (2011) kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan lain-lain. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Sehingga keberhasilan semua hubungan tersebut dapat berjalan dengan baik bergantung pada bagaimana seorang karyawan bersikap, baik dalam kondisi nyaman maupun tidak nyaman sekalipun.

Dari observasi awal yang dilakukan di PT. Putra Tunas Subur peneliti menemukan fenomena bahwasannya karyawan wanita PT. Putra Tunas Subur ini memiliki tingkat *work family conflict* yang tinggi ditandai dengan adanya peran ganda dalam tiap individu karyawan, karyawan di sini juga memiliki tingkat stres yang tinggi ditandai dengan adanya pembagian shift kerja yang mengharuskan para pekerja wanita bekerja di malam hari yang membuat para pekerja wanita ini harus meninggalkan rumah dan keluarganya, lingkungan yang tidak nyaman juga membuat para pekerja wanita mengalami stres, kepuasan kerja pada karyawan juga tinggi ditandai dengan adanya kompensasi dan juga fasilitas-fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan, dan kinerja karyawan yang terdapat di PT. Putra Tunas Subur juga tinggi ditandai dengan hasil pekerjaan yang di dapat sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT. Putra Tunas Subur merupakan perusahaan yang bergerak di Industri Kayu Lapis (*Plywood*) yang memproduksi olahan kayu lapis yang berada di Jl.Pacitan - Ponorogo km.14 Desa Gegeran, Kecamatan Arjosari, Kabupaten Pacitan.yang berdiri sejak 8 Juni 2011. Oleh karena itu, perlu dilakukan lagi penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ada pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Tunas Subur.

Penelitian ini merupakan replikasi modifikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Endang Ruswanti (2013) yang berjudul "Konflik Antara Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta" dan bedanya

penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja didalamnya.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan capaian atau hasil dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya dengan kurun waktu tertentu dalam suatu perusahaan atau bidang yang digelutinya, sehingga kinerja karyawan yang berkualitas sangatlah dibutuhkan untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan, sebab hal itu sangatlah berpengaruh bagi kemajuan perusahaan. Adapun pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi pengembangan diri individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (Bangun, 2012). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu

(Robbins, 2006): (1) Kualitas kerja. (2) Kuantitas. (3) Ketepatan waktu. (4) Efektivitas. (5) Kemandirian.

Work Family Conflict

Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Desi Wulandari (2012), konflik peran ganda didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jam kerja seseorang, sehingga waktu bersama keluarga menjadi kurang. Individu harus menjalankan dua peran secara bersamaan, yakni dalam pekerjaan dan dalam keluarga sehingga faktor emosi dalam satu wilayah mengganggu wilayah lainnya.

Sementara Natemeyer *et al*, dalam Jane.e (2008) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggungjawab karyawan terhadap keluarga.

Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga. Greenhaus dan Beutell dalam Dwi Cahyaningsih (2009) mengidentifikasi tiga jenis Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) yaitu: 1. Konflik Berdasarkan Waktu (*Time-Based Conflict*) 2. Konflik Berdasarkan Tekanan (*Strain-Based Conflict*) 3. Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behavior-Based Conflict*)

Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan.

Gibson dalam Richardus (2011) mengatakan bahwa stres adalah tanggapan yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan atau fisik terhadap seseorang.

Anggun Resdasari (2011) dalam Rodziah Kurnia dewi (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang menjadi disfungsi di dalam pekerjaan, yang merupakan respon individu karena ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Terdapat empat faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor 1. Lingkungan kerja, 2. faktor personal, 3. faktor stress antarpribadi , 4. organisasi (Sopiah, 2008)

Kepuasan kerja

Menurut buku yang ditulis oleh Edy Sutrisno (2009) terdapat bermacam macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari

dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek - aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. Mangkunegara, (2013)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga merupakan persepsi karyawan terhadap besarnya balas jasa yang diterima karyawan atas pengabdian yang telah diberikan kepada perusahaan, diukur berdasarkan indikator Brown, (2010) dalam Desyeani Oktavia Santoso (2015) yaitu: (1) Rasa

suka dan cinta terhadap pekerjaan (2) Gaji yang cukup (3) Tercukupinya kebutuhan ekonomi (4) Insentif (5) Fasilitas kerja

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan

Penelitian dari Endang Ruswanti (2013) yang dilakukan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta dengan jumlah responden sejumlah 150 perawat wanita menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.

Work family conflict mempengaruhi kinerja. Beberapa pegawai tidak menunjukkan kinerja yang maksimal sesuai potensi mereka karena adanya *work family conflict*. Hal ini ditunjukkan dengan adanya tingkat absensi yang tinggi dan tidak adanya komitmen dan motivasi dalam diri karyawan yang secara langsung berpengaruh pada tingkat produksi dan kualitas yang merupakan hal krusial bagi perusahaan dalam usaha untuk tetap survive. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Desi Wulandari (2013) di RSUD Banyumas dengan jumlah perawat wanita per 1 Maret 2013 sejumlah 243 orang dan 178 diantaranya sudah menikah serta memiliki anak. Sangat terlihat bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini perlu diperhatikan karena perawat yang sudah menikah akan memiliki peran dan tanggungjawab ganda yaitu sebagai bagian ibu rumah

tangga dan wanita karir. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 5 Desember 2012, dapat disimpulkan bahwa perawat wanita RSUD Banyumas yang sudah menikah memiliki kesulitan dalam membagi waktu untuk melaksanakan tugasnya sebagai ibu, merasa lelah dengan pekerjaan rumah, tidak dapat berkonsentrasi dengan baik ketika memiliki permasalahan dengan keluarga dan tidak memiliki semangat bekerja ketika tidak mampu menjalankan perannya sebagai ibu karena terhambat pekerjaannya. Kesulitan yang dirasa perawat wanita tersebut memunculkan perasaan khawatir, cemas, bingung, sukar berkonsentrasi, mudah marah, malas, pusing, cepat merasa lelah, tidak bersemangat kerja, tidak menunda pekerjaan. Konflik peran ganda yang muncul pada perawat ini dapat memicu stres kerja yang akhirnya akan berimbas pada kinerja perawat yang buruk. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2 : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Maryani dan Bambang Supomo (2001) dengan responden berjumlah 100 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Karyawan yang sudah terpenuhi kebutuhannya dia akan mencari kepuasan dalam hidupnya. Karyawan yang sudah mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan mempengaruhi tercapainya kinerja tinggi karyawan.

Hal ini didukung oleh temuan Iqbal et al. (2012) yang menemukan hubungan positif antara kepuasan dalam bekerja pada kinerja seseorang. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja yang tinggi akan berusaha untuk bekerja keras dalam pekerjaannya.

Karyawan akan mengerahkan seluruh tenaga dan kemampuannya sehingga dapat bekerja dengan lebih baik.

Dari uraian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu umpan balik dari perasaan individu terhadap pekerjaannya. Ketika tingkat kepuasan karyawan tinggi maka ia akan memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan dan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut: Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3 :Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek & Subjek Penelitian

Objek penelitian ini dilaksanakan di PT. Putra Tunas Subur dengan subjek penelitiannya adalah karyawan *repairing* (perbaikan bahan triplek yang belum sempurna) di PT. Putra Tunas Subur.

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer, berupa jawaban hasil penyebaran kuisioner kepada karyawan kontrak PT. Putra Tunas Subur tentang variabel penelitian meliputi pengaruh work family conflict, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan populasi seluruh karyawan *repairing* di PT. Putra Tunas Subur yang berjumlah 116 orang.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan kriteria karyawan wanita bagian *repairing* yang sudah menikah sebagai responden yang berjumlah 87 orang.

Teknik pengumpulan data

Data yang diperoleh dari penelitian ini langsung (primer) dari kuisioner (angket) yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Dependen

Kinerja Karyawan

Baihaqi (2010) menyatakan kinerja sebagai catatan atas hasil produksi dan sebuah pekerjaan tertentu dalam periode tertentu. Berdasarkan dimensi kinerja menurut Gomes dalam Baihaqi (2010) dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut: (1) Kuantitas kerja dalam suatu periode yang ditentukan (*quantity of work*). (2) Kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya (*quality of work*). (3) Pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*). (4) Keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan (*creativity*). (5) Kesetiaan bekerja sama dengan orang lain (*cooperation*). (6) Kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja (*dependability*). (7) Semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab (*initiative*). (8) Keperibadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi (*personal qualities*).

Variabel Independen

Work family conflict

Work Family Conflict yaitu konflik yang muncul di karenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. *Work family conflict* dibuat berdasarkan indikator yang terdapat dalam penelitian Hennessy, (2005). Kuisisioner tersebut terdiri atas 9 indikator.1) Pekerjaan menjauhkan dari keluarga
2) Merasa harus melakukan lebih banyak dari pada yang bisa dikerjakan untuk mendapat hasil yang lebih baik 3) Setiap hari merasa harus terburu - buru untuk menyelesaikan semua hal. 4) Merasa tidak memiliki waktu yang khusus untuk diri sendiri. 5) Kehidupan keluarga mempengaruhi pekerjaan. 6) Ketika pulang dari tempat kerja merasa tidak bisa mengontrol emosi (mudah marah, jengkel, dsb) 7) Merasa kwaitir apakah harus mengurangi pekerjaan dan menghabiskan lebih banyak waktu dengan anak 8) Pekerjaan membuat lelah untuk menikmati kehidupan 9) Banyak pekerjaan di perusahaan yang harus saya lakukan mengganggu kehidupan rumah tangga.

Stres kerja

Azziza Gusta (2012), stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja merupakan persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan.

Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui stres kerja yaitu:1) Karyawan yang gampang bosan dengan pekerjaan dan tugas tugasnya 2) Pekerjaan yang diberikan tidak

pernah berubah 3) Deadline tugas yang sudah ditentukan sangat membuat karyawan terdesak 4) Banyaknya tugas berlebihan yang sudah diberikan 5) Tidak diberikannya kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keahliannya 6) Tuntutan dari atasan 7) Tuntutan yang harus membuat para karyawan menyelesaikan tugas dengan baik dalam waktu yang singkat

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui kepuasan kerja yaitu: 1. Kesesuaian pengetahuan dengan pekerjaan. 2. Pekerjaan yang tepat, kuantitas kerja dan kualitas kerja. 3. Kesesuaian gaji dan tunjangan yang diterima. 4. Kenyamanan dengan rekan kerja dan kerja sama yang baik. 5. Dukungan dan motivasi dari atasan. 6. Promosi pekerjaan dan tingkat kemajuan pekerjaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *work family conflict* Terhadap kinerja karyawan.

Pengujian pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan membandingkan nilai koefisien sebesar $-0,218$ nilai t hitung sebesar $-2,160$ dengan nilai taraf signifikan sebesar $0,05$ atau 5% . Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar

0,034 hal ini menunjukkan bahwa $P_{value} < 0,05$. Artinya bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 1 diterima

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan membandingkan nilai koefisien sebesar -0,246 nilai t hitung sebesar -2.470 dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,016 hal ini menunjukkan bahwa $P_{value} < 0,05$. Artinya bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 2 diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan tabel 4.14 menunjukkan bahwa untuk pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan membandingkan nilai koefisien sebesar 0,251 nilai t hitung sebesar 2.532 dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,013 hal ini menunjukkan bahwa $P_{value} < 0,05$. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka hipotesis 3 diterima.

PEMBAHASAN

Work family conflict, stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di tunjukkan oleh nilai signifikan masing - masing dari tiap variabelnya. Hasil penelitian ini sama dengan sebelum penelitian karena pada waktu sebelum penelitian dijelaskan bahwa hipotesis yang nantinya akan diperoleh adalah nilai dari ke tiga

variabel ini memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Putra Tunas Subur .

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 1 diterima, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Karena *work family conflict* yang dirasakan karyawan di PT Putra Tunas Subur seperti mengurus anak dan keluarga, mengurus rumah ataupun sosialisasi dengan lingkungan sekitar. Hal tersebut membuat karyawan wanita memiliki waktu yang terbagi antara untuk pekerjaan dan waktu untuk keluarga sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Jadi apabila *work family conflict* tinggi maka kinerja karyawan menjadi rendah.

Pada hipotesis pertama didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Endang Ruswanti (2013) yang dilakukan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta, menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 2 diterima, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya stres kerja sangat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Putra Tunas Subur, ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan terlalu banyak, mereka juga bekerja dengan deadline dan target produksi yang telah ditentukan dengan waktu yang sangat singkat, dan mereka pun harus bekerja dibawah tekanan

pimpinannya sehingga membuat mereka menjadi stress, jadi apabila stres kerja tinggi maka kinerja karyawan rendah

Pada hipotesis kedua didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Desi Wulandari (2013) di RSUD Banyumas kabupaten Banyumas. Sangat terlihat bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini perlu diperhatikan karena perawat yang sudah menikah akan memiliki peran dan tanggungjawab ganda yaitu sebagai bagian ibu rumah tangga dan wanita karir.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 3 diterima, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya cukup tinggi maka secara otomatis kinerja mereka juga akan tinggi. Jadi apabila kepuasan kerja tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi.

Pada hipotesis ketiga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh penelitian Cicilia Engko (2006) yang menyatakan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual. Kinerja dalam suatu pekerjaan biasanya berkaitan dengan seberapa efektif seorang karyawan bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Jika seorang karyawan dapat memiliki kepuasan dalam bekerja yang tinggi, dia akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut :

Work family conflict berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PT. Putra Tunas Subur. Karena *work family conflict* yang dirasakan karyawan di PT. Putra Tunas Subur Pacitan seperti mengurus anak dan keluarga, mengurus rumah ataupun sosialisasi dengan lingkungan sekitar. Hal tersebut membuat karyawan wanita memiliki waktu yang terbagi antara untuk pekerjaan dan waktu untuk keluarga sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Jadi *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan wanita di PT. Putra Tunas Subur tinggi. Apabila terjadi kenaikan tingkat *work family conflict* sedikit saja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan secara signifikan.

Stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PT. Putra Tunas Subur. Stres kerja sangat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Putra Tunas Subur, ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan terlalu banyak, mereka juga bekerja dengan deadline dan target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan mereka pun harus bekerja dibawah tekanan pimpinannya sehingga membuat mereka menjadi stres. Jadi karyawan PT. Putra Tunas Subur mengalami stres kerja yang cukup tinggi yang mengakibatkan kinerja karyawan rendah.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PT Putra Tunas Subur. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi akan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Besarnya nilai pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R square sebesar 22,1 %, sedangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan oleh R square sebesar 77,9 %.

Keterbatasan

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut : Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka diharapkan penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel yang benar - benar dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada karyawan PT. Putra Tunas Subur Pacitan bagian *repairing*. Keterbatasan ini kemungkinan tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi untuk karyawan perusahaan kayu lapis lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut : Diharapkan untuk peneliti yang selanjutnya dapat menambah variabel selain variabel yang diteliti oleh peneliti karena untuk mengantisipasi apabila variabel yang diambil tidak sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode wawancara kepada responden, sehingga jawaban responden dapat dikontrol agar tidak terjadi salah persepsi dari responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan, Untuk perusahaan sebaiknya memberikan kelonggaran dalam pengambilan jatah hari libur maupun pengambilan jadwal cuti bagi karyawan wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Poundra Rizky; Mochammad Al Musadieg; dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8 (1), h: 1-10
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Cahyaningsih Dwi. 2009. Analisis Konflik Pekerjaan Keluarga Pada Wanita Pekerja Di Industry Perbankan :Universitas Negeri Semarang.
- Chandra Richardus. 2011 .Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang
- Christine,dkk. 2010. Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intevening Variabel (Studi Padadual Career Coupledi Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Dewi, Rodziah Kurnia . 2014. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Unggul Jaya Blora) Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dwi Maryani, Bambang Supomo. (2001). Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual, *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 3, No.1, 367-376.
- Engko Cecilia. 2006, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual, Makalah pada Simposium Akuntansi pada 23-26 Agustus 2006, Padang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusta Azziza Fawzy. 2012. Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Intense Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Raya: Universitas Gunadarma Staf Kantor Akuntan Publik, *Jurnal Akuntansi & Keuangan* Vol. 3, No. 2
- Hennessy, Kelly.D. 2005. Work Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study. Faculty of the Graduate School of the University of Maryland, College Park in partial fulfillment of requirements for the degree of Master of art.

- Igbal, M.T., Wagas Latif, & Wahab Naseer. 2012. The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and its Subsequent Impact on Employees Performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*.
- Juliansyah Noor. 2013. Metodologi Penelitian. Prenada Media Group. Cetakan Ke 3.
- Kaswan. 2012 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Laudon, Kenneth C, Jane, 2008. *Sistem Informasi Manajemen*. Buku 1 edisi 10. Jakarta :Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 1998. *Organisasi Behavior*, Eighth Edition, McGraw-Hill Intemasional Book Company, New York.
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012) *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keenam. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 11:PT. Remaja Rosda karya Offset.
- Mas.ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Muhammad Afrizal Malna, Rodhiyah & Reni Shinta Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara :Universitas Diponegoro
- Nirawati, Lia. (2009). Pengaruh *Work Family Conflict* Pekerja Wanita Terhadap *Turnover* Dengan Absen Sebagai Variable Antara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi Ventura* :Stie Perbanas Surabaya
- Purwanto dan Wahyuddin. 2007. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta. Solo: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Putri, Rizky Herwinda. 2013. Analisis Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (*Studi Pada Pt. Ara Shoes Indonesia*). Skripsi. Semarang Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Rantika, Renny., dan Sunjoyo. 2011. Pengaruh Konflik Kerja – Keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. *Jurnal*

Manajemen Teori dan Terapan. Tahun 4 No. 2 Agustus 2011. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, Bandung.

- Rivai, Veithzaldan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbins, S.P. 2011. *Perilaku organisasi organizational behavior*, Edisi 12, Cetakan 5, Salemba Empat, Jakarta.
- Roboth Jane Y. 2015 *Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia* : Universitas Sam Ratulangi.
- Ruswati, Endang dan Ostevi Adolfin Jacobus. 2013. "Konflik Antara Pekerjaan Dan Keluarga, Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta", *Forum Ilmiah*, Vol. 10 No.1, Januari 2013.
- Santoso, S. 2001. *Buku Latihan SPSS Statistic Parametric*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Santoso, Desyeani Oktavia. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Akor Global*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 3, No. 1, (2015)
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta
- Suroso, Imam Arif dan Siahaan, Rotua. 2006. *Pengaruh Stres Dalam Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Di Perusahaan Agribisnis PT NIC* *Jurnal Manajemen Dan Agribisnis* . Vol 3, No 1 (2006): Vol. 3 No. 1 Maret 2006.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta, PT Prenada Media Group.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*
- Wisnu Prajogo. 2013. *Family Interfere With Work Conflict: Dampaknya Pada Kepuasan Dalam Bekerja, Kinerja, Dan Niat Untuk Keluar Dari Pekerjaan*. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ykpn Yogyakarta*. Vol 17 No 1, Januari 2013
- Wulandari, Desi. 2013. *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah di RSUD Banyumas*: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.