

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA PERKREDITAN DESA DI KABUPATEN TABANAN

Oleh :

**Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat¹
I Wayan Gde Sarmawa²
Anak Agung Dwi Widyani³**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan stres terhadap kinerja pada karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Tabanan, dengan melibatkan 61 karyawan wanita yang sudah berkeluarga. Karyawan wanita yang sudah berkeluarga memiliki berbagai peran, diantaranya sebagai ibu rumah tangga, sebagai anggota masyarakat, dan sebagai karyawan di LPD. Kondisi ini rentan terhadap persoalan konflik dan stres, sehingga menarik untuk diangkat bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

Data penelitian yang besumber dari hasil penyebaran kuesioner, kemudian diolah dengan alat analisis *Generalized Structured Componen Analysis (GeSCA)*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh secara positif signifikan terhadap stres, namun tidak signifikan terhadap kinerja. Stres juga menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Temuan penelitian ini, stres berperan sebagai pemediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan LPD.

Kata kunci : *work family conflict*, stres, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of family conflicts and stress on performance in employees of Lembaga Perkreditan Desa (LPD) in Tabanan District, involving 61 female

-
1. Universitas Hindu Indonesia
 2. Universitas Warmadewa
 3. Universitas Mahasaraswati

employees who have married. Female married employees have various roles, as housewives, as members of the community, and as employees in the LPD. This condition is susceptible to conflicts and stress, so it is interesting to be picked up how it affects their performance.

Structured Generic Data Analysis (GeSCA). The results of the analysis show that the family work relationship of the conflict is positively significant to stress, but not significant to performance. Stress also showed a significant positive effect on performance. The findings of this study, stress play a role as mediating the influence of family conflicts on the performance of LPD employees.

Keywords: work family conflict, stress, employee performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga keuangan memiliki peranan yang penting untuk memajukan perekonomian suatu negara (Rashmi, 2016). Kinerja lembaga keuangan yang baik mampu mendorong terciptanya pertumbuhan perekonomian semakin baik pula (Asor *et al.*, 2016; Zimba, 2016). Berdasarkan Undang - Undang No.1 Tahun 2013, salah satu lembaga keuangan yang secara khusus membantu Usaha Kecil dan Menengah adalah lembaga keuangan mikro selanjutnya diistilahkan *mikro finance*. Menurut Sujana *et al.* (2014) bahwa salah satu lembaga keuangan mikro non bank yang ada di Bali adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD sebagai sebuah lembaga keuangan berdasarkan ikatan adat di Bali berperan mendorong pembangunan ekonomi masyarakat desa pakraman sebagaimana dimuat dalam Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2012.

Peranan LPD bagi masyarakat desa pakraman, terkendala oleh besarnya *Non Performing Loan* (NPL) yang mencapai 7,3%, melebihi ambang batas NPL 5% (Peraturan Bank Indonesia Nomor:13/3/PBI/2011). NPL merupakan jumlah kredit macet selama satu periode pada suatu lembaga keuangan. Tingkat NPL merupakan salah satu faktor yang mengindikasikan masih rendahnya tingkat kinerja LPD. Keberhasilan kinerja organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang merupakan faktor terpenting (Kingir & Mesci, 2010). Menurut Cendikiawan (2013) bahwa LPD yang berkinerja kurang baik dan mengalami kemacetan, sebagian besar diakibatkan oleh faktor internal yaitu kualitas sumber daya manusia.

Data LPLPD tahun 2016 menunjukkan bahwa prosentase jumlah karyawan laki-laki berimbang dengan jumlah karyawan wanita. Pada umumnya karyawan wanita di Bali memiliki *triple role* yaitu peran di masyarakat, di keluarga serta peran di tempat kerja (Komalasari, 2017). Terkait peran *triple role* tersebut, wanita cenderung mudah mengalami konflik dan stress.

Rivai dan Sagala (2011:999) menjelaskan bahwa konflik dapat berdampak buruk pada kinerja individu. Demikian pula halnya stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan, sehingga kinerja menjadi terganggu pula.

Sejumlah temuan penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa konflik secara positif berpengaruh terhadap stres kerja dan kinerja pekerja, namun negatif terhadap kinerja organisasi (Khan, 2015). Nart & Batur (2014), temuannya bahwa konflik menunjukkan pengaruh positif terhadap stress, namun berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap stres pada karyawan wanita LPD Kabupaten Tabanan?
2. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pada karyawan wanita LPD Kabupaten Tabanan?
3. Bagaimana pengaruh stres terhadap kinerja pada karyawan wanita LPD Kabupaten Tabanan?
4. Bagaimana peran stres dalam memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pada karyawan wanita LPD Kabupaten Tabanan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan pengaruh *work family conflict* terhadap stres pada karyawan wanita LPD Kabupaten Tabanan
2. Menjelaskan pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pada karyawan wanita LPD Kabupaten Tabanan
3. Menjelaskan pengaruh stress terhadap kinerja pada karyawan wanita LPD Kabupaten Tabanan
4. Menjelaskan peran stres dalam memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pada karyawan wanita LPD Kabupaten Tabanan

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan guna memperkaya konsep tentang *work family conflict*, stres, dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Selain hal tersebut, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya bagi pihak manajemen LPD khususnya di LPD kabupaten Tabanan tentang dampak dari konflik dan stres terhadap kinerja.

II. LANDASAN TEORI

A. *Work Family Conflict*

Sejumlah ahli mendefinisikan istilah konflik secara berbeda. Menurut Rivai dan Sagala (2011: 999) konflik digambarkan sebagai perbedaan atau pertentangan antara satu atau lebih anggota atau kelompok (dalam organisasi / perusahaan), sebagai akibat dari perbedaan status, sasaran, nilai, dan persepsi. Wirawan (2010: 5), menjelaskan konflik merupakan proses oposisi yang diungkapkan antara dua pihak atau lebih yang saling bergantung pada objek konflik, dengan menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang membawa konflik. Selain itu, Usman (2013: 504), menyebut konflik tersebut sebagai pertentangan antara dua anggota organisasi, individu, dan pertentangan antara diri sendiri (*self-conflict*). Menuju sesuatu konflik juga didefinisikan sebagai pertentangan antara individu atau kelompok yang dapat menyebabkan ketegangan dan hambatan pencapaian tujuan (DuBriant, dalam Fahmi, 2013: 149). Menurut Indrawijaya (2010: 109), konflik adalah tentang oposisi atau bertentangan dalam hubungan manusia (antagonistik). Dalam penelitian ini, konflik keluarga dimaksudkan untuk mencakup lingkungan keluarga, komunikasi, dan peran dimana karyawan terlibat dalam konflik. Sesuai dengan Whetten dan Cameron, (Luthans, 2006: 453-454), ada empat indikator konflik dalam keluarga, yaitu: 1) perbedaan pribadi, 2) kekurangan informasi atau miskomunikasi, 3) peran inkompatibilitas dan 4) lingkungan tekanan. Keempat indikator tersebut digunakan sebagai dasar asesmen *work family conflict* dalam penelitian ini. Indikator yang digunakan oleh Tabassum, Ayesha (2012) untuk memeriksa *work family conflict* adalah pasangan dan dukungan keluarga. Sementara Jean E. Wallace (2015) menggunakan dukungan sosial yang diukur dengan empat variabel, yaitu: dukungan rekan kerja, dukungan organisasi, dukungan pasangan (emosional) dan dukungan pasangan (karir). Dari segi dampak yang bisa ditimbulkan oleh konflik, menurut Rivai dan Sagala (2011: 1000), konflik tersebut mampu memberi efek positif dan negatif. Konflik yang bersifat positif atau konstruktif atau fungsional atau produktif dapat merangsang dan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, konflik juga bisa berdampak negatif atau disfungsional atau destruktif atau kontraproduktif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Hal serupa dengan pandangan Usman (2013: 500), bahwa konflik tersebut dapat memiliki dampak positif dan juga dapat berdampak negatif terhadap kehidupan individu. Konflik dapat memicu stres dan mempengaruhi kinerja karyawan (Rivai dan Sagala 2011: 1008). Dampak konflik dapat digambarkan sebagai kurva U terbalik, dimana konflik dengan intensitas rendah dapat memberikan dampak positif (konstruktif / produktif) terhadap kinerja, namun menurut Usman (2013: 500-513), konflik intensitas tinggi menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas atau kinerja orang (destruktif / kontraproduktif).

B. Stres Kerja

Menurut Rivai dan Sagala, (2011: 1008), stres adalah suatu kondisi yang mempengaruhi ketegangan fisik, psikologis, emosi, proses berpikir, dan perilaku kerja. Dengan demikian, hal tersebut berpotensi membawa efek terhadap kinerja kerja. Sesuai dengan Wirawan (2010: 157), stres merupakan respons atau reaksi terhadap psikologis dan stres fisik (stressor). Stres juga didefinisikan sebagai respon adaptif terhadap rangsangan yang menyebabkan reaksi psikologis atau fisik berlebihan (Moorhead dan Griffin, 2013: 175). Pernyataan yang sama dikemukakan oleh Ivancevich, dkk., (2007: 295), bahwa stres adalah respons adaptif yang dikaitkan dengan perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari tindakan, situasi, atau kejadian eksternal yang membuat tuntutan psikologis dan fisik berlebihan. Stres juga dianggap sebagai kondisi ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan, sehingga menimbulkan ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan (Rivai dan Mulyadi, 2011: 308). Stres adalah salah satu masalah pasti yang dihadapi masyarakat dalam kehidupan kerja mereka (Siagian 2011: 300). Pada tahapan tertentu, stres bisa memberi dampak yang baik (*goodstress*) yang baik, yang mampu menantang, merangsang dan memotivasi orang lebih untuk mencapai apa yang mereka inginkan (Wirawan, 2010: 160-161), namun pada tahap selanjutnya, stres juga bisa membawa dampak buruk (*bad stress / distress*), dan bahkan dampaknya sangat buruk (*overstress / hyperstress*). Stres dapat menyebabkan gejala fisiologis, psikologis dan perilaku (Muchlas, 2008: 506). Menekankan Secara fisik menunjukkan peningkatan denyut jantung, sakit kepala, sakit perut, nafsu makan berkurang, kelelahan dan kebosanan. Secara kognitif, stres dinyatakan oleh kemarahan, depresi, ketidakstabilan emosional, dan lain-lain. Stres juga ditunjukkan oleh konsentrasi buruk, penurunan kreativitas dan kinerja kerja (Usman 2013: 5014).

Menurut Siagian, (2011: 300.3001), stres yang tidak bisa dipecahkan dengan baik akan berdampak pada prestasi kerja dan produktivitas. Pernyataan yang sama dikatakan oleh Muchlas, (2008: 508), stres berat akan menurunkan kinerja masyarakat. Moorhead dan Griffin (2013: 179) menjelaskan bahwa konsekuensi dari karyawan yang mengalami stres adalah kinerja yang menurun. Secara umum, stres membawa dampak yang lebih negatif, seperti menurunnya moral, kecemasan dan frustrasi yang tinggi (Rival dan Mulyadi, 2011: 316). Stres memiliki efek positif pada karyawan di organisasi manapun, namun sampai batas tertentu sampai seorang karyawan dapat mengatasinya, sebagian besar melebihi kemampuan batas dan memiliki hasil negatif pada karyawan (Azizollah dan Arbabisarjou, 2013).

Menurut Kim (Istijanto, 2005: 184), ada lima sumber stres, yaitu 1) ambiguitas peran, 2) konflik kerja, 3) beban kerja, 4) kekurangan sumber daya, dan 5) bahaya. Kelima sumber tersebut dijadikan indikator dasar dalam penelitian ini. Dwiyantri, (Rivai dan Mulyadi, 2011: 310-313)

menyebutkan beberapa indikator stres, kurangnya dukungan sosial, kurangnya kesempatan untuk membuat keputusan, pelecehan seksual, kondisi kerja, dan tipe kepribadian, pengalaman pribadi. Ansari dan Aziz (2010) menjelaskan bahwa dukungan sosial dan hubungan dengan rekan kerja dan manajer merupakan bagian penting dari lingkungan sosial individu dan kurangnya itu dapat menjadi faktor pendukung stres mereka.

C. Kinerja

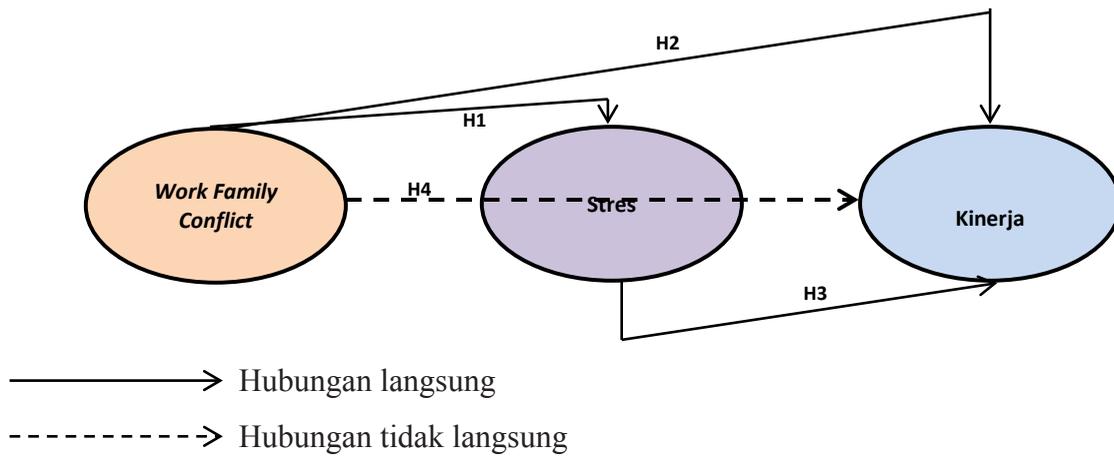
Menurut Kamus Bahasa Indonesia (2008: 700), kinerja didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai, prestasi yang ditunjukkan, kemampuan untuk bekerja. Sesuai Moeheriono (2012: 95), kinerja merupakan gambaran umum dari tingkat pelaksanaan pencapaian kegiatan atau kegiatan program. Sementara itu, Kirkpatrick dan Nixon (Sagala, 2011: 179) mengatakan bahwa kinerjanya merupakan pengukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Rivai dan Sagala (2011: 548-549), menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja juga bisa dijelaskan sebagai aktivitas dalam melaksanakan tugas pokok yang diberikan kepada mereka, King dalam (Sembiring, 2012: 81). Sedangkan Mathis dan Jackson (2011: 378) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan. Menurut Wirawan (2012: 5), kinerja adalah output yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau profesi dalam kurun waktu tertentu.

Unsur atau indikator yang digunakan sebagai alat ukur kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2011: 378) meliputi jumlah pekerjaan, kualitas kerja, dan waktu kerja, kehadiran dan kemampuan untuk bekerja sama. Sedangkan menurut Lamatenggo (2012: 71), pengukuran kriteria kinerja terdiri dari lima indikator, yaitu kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan, inisiatif kerja, kemampuan bekerja, dan kemampuan berkomunikasi dalam bekerja. Indikator pengukuran kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah lima indikator yang mengacu pada Mathis dan Jackson (2011: 378).

D. Kerangka Konsep dan Hipotesis Penelitian

Mengacu pada latar belakang penelitian sebagaimana telah diuraikan, maka kerangka konsep penelitian ini seperti ditunjukkan dalam Gambar 1, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep dan Hipotesis Hubungan *Work Family Conflict*, Stres, dan Kinerja

Berdasarkan kerangka konsep di atas, maka rumusan hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* berpengaruh secara positif signifikan terhadap stres
2. *Work family conflict* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja
3. Stres berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja
4. Stres berperan sebagai mediasi pengaruh *Work family conflict* terhadap kinerja

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Work family conflict* merupakan suasana batin yang menunjukkan kegelisahan dan pertentangan antara dua pekerjaan yaitu pekerjaan sebagai ibu rumah tangga, sebagai anggota masyarakat dan karyawan LPD. Konflik seperti ini sering disebut sebagai konflik internal atau konflik dalam diri sendiri. Pengukuran *work family conflict* dalam penelitian ini di dasarkan pada status, tujuan, nilai, dan persepsi
2. Stres merupakan keadaan ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan, sehingga menimbulkan ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan. Indikator pengukuran stress terdiri dari lima sumber stres, yaitu ambiguitas peran, konflik kerja, beban kerja, kompetensi, dan bahaya.
3. Kinerja merupakan sekumpulan penilaian hasil kerja yang dapat ditunjukkan oleh seorang pekerja, dalam hal ini diukur berdasarkan kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan penyelesaian pekerjaan, kehadiran, dan kerja sama.

III. METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan wanita di 55 LPD di Kabupaten Tabanan, terutama pada karyawan LPD yang berjenis kelamin wanita dan berstatus telah menikah.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Berdasarkan data LPLPD Provinsi Bali tahun 2016, terdapat 605 karyawan perempuan pada 55 LPD di Kabupaten Tabanan. Jumlah sampel yang dijadikan responden penelitian adalah 10% (Riduwan, 2012:70) dari jumlah tersebut, sehingga jumlah sampel adalah sebanyak 61 orang. Penentuan responden dilakukan secara random (acak).

C. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner terhadap para karyawan yang menjadi sampel penelitian yang jumlahnya sebanyak 61 responden. Pengumpulan informasi dilakukan melalui instrumen penelitian berupa daftar pernyataan yang disusun sedemikian rupa dalam bentuk skala likert 1 sampai 5.

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan mempergunakan program *Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA). Tahapan analisis terdiri dari analisis model pengukuran (*outer model*), analisis model struktural (*inner model*), dan overall goodness fit melalui FIT, AFIT, GFI, dan SRMR.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan bantuan GeSCA diperoleh bahwa seluruh indikator pada variabel *work family conflict*, stres, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *loading* lebih besar dari 0,50 dan nilai *average variance extraction* (AVE) > 0,50 serta nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator adalah valid dan reliabel, sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 1 dibawah ini. Nilai *loading* terbesar ditunjukkan oleh X_2 (indikator *work family conflict*), dan Y_3 (indikator stres). Sedangkan nilai *loading factor* yang paling rendah adalah X_4 (indikator *work family conflict*).

Tabel 1
Hasil Model Pengukuran

Variable	Loading			Weight			SMC		
	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR
<i>Work Family Conflict</i>	AVE = 0.531, Alpha = 0.762								
X1	0.838	0.034	24.29	0.293	0.048	6.08	0.702	0.057	12.26
X2	0.859	0.036	23.77	0.328	0.059	5.52	0.738	0.062	11.86
X3	0.803	0.049	16.23	0.293	0.050	5.87	0.645	0.079	8.19
X4	0.541	0.148	3.65	0.208	0.055	3.8	0.292	0.135	2.17
X5	0.529	0.167	3.17	0.235	0.064	3.65	0.280	0.137	2.04
Stres	AVE = 0.683, Alpha = 0,841								
Y1	0.813	0.052	15.56	0.290	0.039	7.36	0.661	0.081	8.16
Y2	0.824	0.046	17.89	0.300	0.038	8.01	0.679	0.074	9.14
Y3	0.859	0.032	27.11	0.314	0.034	9.2	0.738	0.054	13.62
Y4	0.807	0.044	18.3	0.306	0.046	6.59	0.652	0.071	9.18
Kinerja	AVE = 0.554, Alpha = 0,790								
Z1	0.722	0.064	11.34	0.252	0.036	7.07	0.522	0.089	5.84
Z2	0,808	0.050	16.26	0.276	0.031	8.79	0.653	0.078	8.41
Z3	0.608	0.173	3.52	0.285	0.057	5.02	0.369	0.166	2.23
Z4	0.829	0.030	27.34	0.330	0.040	8.22	0.687	0.050	13.75
Z5	0.735	0.061	12.13	0.202	0.034	5.93	0.541	0.090	6.03

Sumber: Hasil pengolahan data dengan *GeSCA*

Ketepatan model ditunjukkan melalui koefisien FIT, AFIT, GFI dan SRMR. Hasil perhitungan menunjukkan nilai FIT adalah 0,530 menyiratkan bahwa 53% varians dari semua variabel dapat dijelaskan oleh model penelitian. Koefisien GFI sebesar 0,992, dan SRMR sebesar 0.133, ini menunjukkan tingkat kecocokan model adalah baik. Nilai GFI yang baik harus lebih besar dari 0,90. Hal ini ditunjukkan melalui Tabel 2.

Tabel 2
Fit Model

<i>Model Fit</i>	
FIT	0.530
AFIT	0.512
GFI	0.992
SRMR	0.133
NPAR	31

Sumber: Hasil pengolahan data dengan *GeSCA*

Koefisien R² dari konflik keluarga kerja terhadap stres, menunjukkan skor 0,336, berarti konflik keluarga menyumbang 33,60% terhadap terjadinya stres, sisanya (66,40%) adalah faktor lainnya. Sedangkan koefisien R² dari konflik kerja keluarga menjadi stres maka performansi kerja sama dengan 0,512. Ini menjelaskan bahwa 51,20% dari Kinerja karyawan dipengaruhi oleh konflik keluarga dan stres kerja, dan 48,80% adalah faktor lainnya. Hasilnya bisa dilihat pada Tabel 2.

Tabel 3
R-Square Variabel Laten

Work Family Conflict	
Stres	0.336
Kinerja	0.512

Sumber: Hasil pengolahan data dengan GeSCA

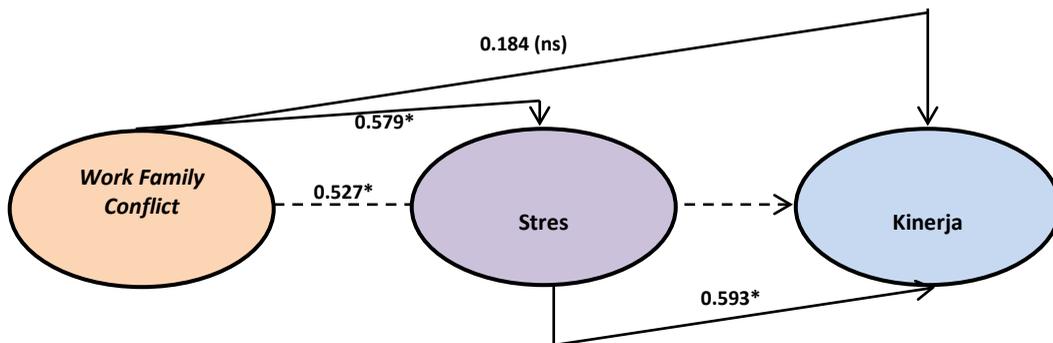
Mengenai hubungan antar variabel, dapat dijelaskan melalui koefisien jalur, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4
Path Coefficient

Path Coefficients			
	Estimate	SE	CR
Work family Conflict → Stres	0.579	0.095	6.11
Work family Conflict → Kinerja	0.184	0.122	1.5
Stres → Kinerja	0.593	0.079	7.6

Kontribusi stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan skor sebesar 0,593 (Tabel 4), hal ini signifikan dan dapat dilihat dari skor CR sebesar $7,6 > 1,96$, artinya stres kerja secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian milik Arbabisarjou dan Azizollah (2013) yang diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada korelasi negatif antara stres kerja dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Khan, King (2011) yang menemukan bahwa stres dan konflik keluarga bekerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan Wirawan (2010: 160-161), bahwa stres dapat memberi dampak positif pada tingkat (stress / eustress) tertentu terhadap kinerja karyawan, karena akan mampu merangsang dan memotivasi pencapaian tujuan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahirudin (2011), Abdullah *et al.* (2012) yang menemukan bahwa stres dan konflik mampu memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Aminah (2008) juga menyatakan bahwa konflik keluarga dapat mengurangi kepuasan kerja pada gilirannya akan menurunkan kinerja kerja.



Gambar 2. Hasil Analisis Hubungan *Work Family Conflict*, Stres, dan Kinerja

Memperhatikan hasil analisis di atas yang ditunjukkan dalam Gambar 2, dimana *work family conflict* berpengaruh secara langsung terhadap stress, dan stress juga berpengaruh langsung terhadap kinerja, sedangkan *work family conflict* tidak secara langsung mempengaruhi kinerja, maka stress merupakan pemediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis seperti yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Konflik keluarga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, konflik keluarga tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan.
2. Konflik keluarga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan. Artinya, meningkatnya konflik keluarga akan berdampak pada meningkatnya stress kerja karyawan.
3. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kenaikan tekanan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini juga menunjukkan bahwa stress kerja pada karyawan masih berada pada tahap goodstress / austress.
4. Stress berperan sebagai pemediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja. Dalam hal ini, *work family conflict* yang disertai dengan stress dapat memicu peningkatan kinerja karyawan.

B. Saran

Saran yang bisa diberikan terkait dengan hasil penelitian ini adalah karyawan wanita di LPD Tabanan harus lebih profesional dalam menangani masalah keluarga dan pekerjaan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka di perusahaan. Hal ini juga bertujuan untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi karena penanganan stres mereka dengan baik akan membantu mengubah tekanan negatif menjadi *goodstress* sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, V.H., 2011. *Stress Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Spsoal Pada Perawat*, Jurnal Psikologi Islam (JPI), Vol. 8, No. 1, pp. 63-82.
- Abdullah Z, Darwanis, Zein, B., 2012, *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening study pada Auditor Pemerintah Propinsi Aceh*, Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syah Kuala, Vo.2, No.1 pp142-150
- Ahmad, Aminah, 2008, *Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance*, The Journal of International Management Studies, Volume 3, Number 176 2, August, 2008
- Ahirudin, 2011, *Pengaruh Konflik dan Stres terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung*, Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vo.1 No.1 pp 82-88
- Ansari, Sadia Aziz, 2011, *Gender Difference; Work and Family Conflict and Family-Work Conflict*, JEL Classification: A13, J16, Z13, R20, M15, Pakistas Bussiness Review, July 2011
- Aprilia, K., dan Ghozali, I., 2013. *Generalized Structured Component Analysis (GeSCA), Model Persamaan Structural Berbasis Komponen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Azizollah, Arbabisarjou, 2013, *The relation-ship between Job stress and performance among the hospitals Nurses*, World of Sciences Journal; 2013 [02]
- Christine, W.S., Oktariana, M., Mula, I., 2010. *Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Konflik Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Dual Career Couple di Jabotabek*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 2, pp. 121-132.
- Comboh, M.A., 2014. *Examine Conflicts In Industrial Relation & Collective Bargaining Context and Its Impact on Workerand OrganizationPerfomance* Academy Of Contemporary Research Journal, VII(1), pp. 14-25
- Fahmi, I., 2013. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*, Bandung: Alfabeta
- Hickson, C Kara, 2008, *Work-family conflict and performance evaluations: who gets a break*, Dissertation of Doctor of Philosophy in the Department of Psychology, College of Sciences, University of Central Florida, Orlando, Florida
- Indrawijaya, A.I., 2010. *Teori, Perilaku, Dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT. Refika Aditama.

- Istijanto, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., Matteson, M.T., 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1*, Edisi ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Javed, M., Khan, M.A., Yasir, M., Aamir, S., Ahmed, K., 2014. *Effect Of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence From Pakistan*, Journal Of Basic Applied Scientific Research, 4(3), pp. 125-133
- Raja, Abdul Ghafoor Khan et al, 2011, *Impact of flexible scheduling on employee performance regarding stress and work-family conflict*, Far East Journal of Psychology and Business Vol. 4 No. 3 September 2011
- Latan, H., Ghozali, I., 2012. *Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi Untuk Penelitian Empiris*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, F., 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, Yogyakarta: Andi.
- Moorhead, Griffin, 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*, Edisi 9, Jakarta: Salemba Empat.
- Muchlas, M., 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Panatik, Siti Aisyah Binti et al, 2012, *Work-Family Conflict, Stress and Psychological Strain in Higher Education*, International Conference on Education and Management Innovation IPEDR vol. 30 (2012) , IACSIT Press, Singapore
- Patel, J Cynthia, 2006, *Working Mothers: Family-Work Conflict, Job Performance and Family/Work Variables*, SA Journal of Industrial Psychology, 2006, 32 (2), 39-45
- Riduwan, 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Alfabeta: Bandung
- Rivai, H., Sagala, E.J., 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*, Edisi
- Rivai H.V., Sagala E.J., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi kedua, PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta
- Mulyadi, D., 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Jakarta: Rajawali Pers.
- Ruswanti. E., Jacobus, O.A., 2013. *Konflik Antara Pekerjaan dan Keluarga, Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Salkit Bethesda Yogyakarta*, Forum Ilmiah, Vol. 10, No. 1, pp. 81-89.
- Siagian, S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Suhartini, Maulana N.H., 2011. *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta*, Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik, Vol. 8, No. 1, pp. 57-77.
- Tabassum, Ayesha, 2012, *The impact of social support on work-to-family and family-to-work conflict: An analysis on the female primary school teachers of Bangladesh*, International Journal of Research Studies in Management, 2012 October, Volume 1 Number 2, pp 67-78
- Usman, H., 2013. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Edisi 4, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wirawan, 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik*, Teori, Aplikasi, dan Penelitian, Jakarta: Salemba Empat.
- Wallace, Jean E., 2005, *Job Stress, Depression and Work-to-Family Conflict: A Test of the Strain and Buffer Hypotheses*, Relations industrials / Industrial Relations, vol. 60, n° 3, 2005, pp. 510-539

