

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA, KONFLIK
KELUARGA PEKERJAAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI TERHADAP KARYAWAN WANITA UNIVERSITAS HINDU
INDONESIA, DENPASAR)**

Oleh :

**Komang Ary Pratiwi¹
Wisni Arie Pramuki²
Putu Atim Purwaningrat³**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan subjek penelitian karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar. Desain penelitian yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan ini adalah bersifat kuantitatif dengan ukuran sampel sebanyak 35 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder baik data kuantitatif maupun kualitatif. Analisis data menggunakan analisis *Regresi Linier Berganda* yang mana mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut: 1) Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Hindu Indonesia. 2) Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan wanita pada Universitas Hindu Indonesia. 3) Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Hindu Indonesia

Kata Kunci : Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan, Stress Kerja, Kinerja Karyawan.

1 Universitas Hindu Indonesia Denpasar

2 Universitas Hindu Indonesia Denpasar

3 Universitas Hindu Indonesia Denpasar

ABSTRACT

This study aims to analyze and explain work-family conflict, family-work conflict and stress on employees with female research subjects, Hindu Indonesia University, Denpasar. The research design used to answer this question is quantitative with a sample size of 35 people using the saturated sample method. The data used in this study are primary data and secondary data both quantitative and qualitative data. Data analysis used the analysis of Multiple Linear Regression which obtained the following research results: 1) Job-family conflict negatively and significantly affected employee performance at the Indonesian Hindu University. 2) Negative and significant family-work conflict on the results of women's work at the Indonesian Hindu University. 3) Effective and negative effective work stress on the performance of employees of the Indonesian Hindu University

Keywords : *Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Work Stress, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal / canggih tanpa peran aktif Sumber Daya Manusia, tidak berarti apa-apa (Malayu, 2018). Karena begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, maka tak heran jika banyak organisasi memberikan pendidikan dan berbagai macam pelatihan pada karyawannya guna meningkatkan mutu kinerja dari karyawan bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dari setiap organisasi.

Universitas Hindu Indonesia merupakan salah satu Perguruan tinggi swasta yang berpusat di kota Denpasar, dan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas serta meningkatkan kompetensi yang ada, maka karyawannya pun wajib ikut serta pada seminar, pelatihan maupun penelitian dan pengabdian dengan tujuan nantinya akan sangat berguna bagi masyarakat dalam membantu memberikan solusi pada setiap permasalahan yang ada.

Universitas Hindu Indonesia sebagai salah satu bentuk organisasi formal yang mempunyai struktur yang jelas juga harus selalu melakukan perbaikan, baik dari segi sarana maupun prasarana. Perbaikan ini dimaksudkan dengan menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga sehingga para civitas akademika merasa nyaman dalam melakukan kesibukan masing-masing. Kenyamanan karyawan dalam bekerja juga sangat penting diperhatikan. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi tekanan yang diterima oleh karyawan. Karena dalam mengerjakan tugas yang

sudah menjadi tanggung jawabnya, para karyawan tentunya dihadapkan dengan berbagai macam konflik yang ada. Salah satu konflik yang sering terjadi terutama pada karyawan wanita adalah konflik peran ganda.

Dalam konteks partisipasi wanita dalam angkatan kerja menuntut wanita menjalani dua peran sekaligus, yakni sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga. (Frone & Cooper, 1994).

Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Dengan adanya kondisi konflik peran ganda dalam kehidupan perusahaan, maka apabila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan yang secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Dampak lainnya juga berimbas pada diri karyawan tersebut seperti misalnya karyawan sering mengalami tekanan jiwa (stress).

Rendahnya kinerja karyawan juga terjadi pada lembaga pendidikan Universitas Hindu Indonesia Denpasar yang ditunjukkan dengan tingkat disiplin para karyawannya. Salah satu komponen disiplin adalah tertib presensi / kehadiran pegawai setiap harinya. Dari rekap data absensi pegawai wanita pada periode bulan Januari 2019 sampai dengan Maret 2019, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1
Rata-Rata Absensi Pegawai Wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar

No	Bulan & Tahun	Item Kedisiplinan	Karyawan Wanita sudah menikah
1.	Januari 2019	Tidak Hadir Terlambat	10,25% 8,10%
2.	Februari 2019	Tidak Hadir Terlambat	11,30% 7,65%
3.	Maret 2019	Tidak Hadir Terlambat	10,40% 8,75%

Sumber : Universitas Hindu Indonesia Denpasar, 2019

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan wanita dengan status sudah menikah rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan wanita dengan status single. Hal ini dapat dimaklumi karena komposisi karyawan wanita dengan status menikah lebih tinggi dibandingkan karyawan wanita yang masih single. Karyawan wanita dengan status menikah tidak hanya bekerja total di dalam kantor saja, juga mempunyai peran di luar kantor seperti misalnya keluarga dan juga di masyarakat sehingga dapat menimbulkan konflik peran ganda bagi dirinya yaitu untuk konflik pekerjaan-keluarga atau konflik keluarga-pekerjaan.

Tjokro dan Asthenu (2017) menyatakan bahwa konflik peran ganda memberikan dampak terhadap kinerja karyawan melalui penurunan kinerja karyawan yang kemudian dapat berakibat pada keinginan karyawan untuk keluar (*resign*), meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa konflik peran ganda pada dimensi konflik antara pekerjaan dengan keluarga (X1) dan konflik antara keluarga dengan pekerjaan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Tjokro dan Asthenu, 2017).

Perbedaan temuan dalam menganalisis pengaruh pengaruh konflik peran ganda ditunjukkan pada studi yang dilakukan Widyaningrum dkk., (2013), bahwa konflik peran ganda yang diukur dengan konflik antara pekerjaan dengan keluarga (X1) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan konflik antara keluarga dengan pekerjaan (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor konflik peran ganda, namun juga dipengaruhi oleh stres kerja yang diukur dengan menggunakan dimensi sekaligus sebagai indikator yaitu, (1) beban kerja, (2) tuntutan/tekanan dari atasan, (3) ketegangan dan kesalahan, dan (4) menurunnya tingkat hubungan interpersonal (Tjokro dan Asthenu, 2017)

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan terjadinya ketegangan sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang ditempat kerja. Stres kerja yang tinggi dan tidak dapat dikendalikan oleh karyawan dapat mengancam kemampuan karyawan dalam bekerja yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan kemudian dapat menurunkan kinerjanya (Handoko, 2008). Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Tjokro dan Asthenu, 2017). Temuan ini memperoleh bantahan dari peneliti lainnya yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Ramopolii et.al., 2017).

Berdasarkan pandangan peneliti atas data berupa fenomena berkaitan dengan partisipasi angkatan kerja wanita, data kinerja karyawan wanita di Universitas Hindu Indonesia Denpasar serta masih adanya inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, maka hal ini menjadi motivasi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan aspek sumber daya manusia dalam

hal peran konflik peran ganda karyawan wanita meliputi konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. serta stress kerja yang merupakan unsur penentu pencapaian kinerja perusahaan

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia ?
2. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keluarga-pekerjaan terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Peran

Teori peran dalam penelitian ini digunakan sebagai landasan untuk menjelaskan pengaruh konflik peran dari seseorang terhadap kinerja. Teori peran diperkenalkan oleh seorang antropolog yang bernama Linton (1936) dalam Merton (1957) yang menyatakan bahwa teori peran adalah perspektif dalam sosiologi dan psikologi sosial yang memandang bahwa dalam kegiatan sehari-hari seperti misalnya menjadi manajer, ibu serta guru adalah menjadi pemeran dalam kategori sosial. Model ini didasarkan pada observasi terhadap seseorang dalam berperilaku dan bahwa perilaku individu adalah konteks tertentu, berdasarkan posisi sosial dan faktor lainnya. Untuk menggambarkan teori peran ini maka

teater dapat dijadikan sebuah metafora. Dalam pergaulan sosial, terdapat skenario yang disusun oleh masyarakat, yang mengatur apa dan bagaimana peran setiap orang dalam pergaulannya. Dalam skenario itu sudah “tertulis” seorang guru harus bagaimana, seorang gubernur harus bagaimana dan seorang Presiden harus bagaimana

2. Teori Stress

Stres adalah suatu keadaan yang menekankan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun penyebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Fahmi, 2013).

Pada latar belakang penelitian telah diuraikan bahwa konflik peran ganda dapat mengakibatkan karyawan wanita merasakan suatu tekanan dalam mengerjakan tugas di perusahaan, dan kondisi tersebut selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja. Hal tersebut sesuai dengan teori stres kerja bahwa konflik peran ganda dapat mengakibatkan karyawan merasakan tekanan (stres) dalam melakukan pekerjaan, dan selanjutnya dapat memengaruhi sikap, intensi dan perilaku individual (Silaban, 2009)”.

Lazarus (1991) dengan teori proses transaksional menyatakan stres yang dirasakan seseorang akibat dari interaksi antara faktor-faktor eksternal (penyebab stres) dan faktor-faktor internal (karakteristik personal). Hubungan antara individu dengan lingkungannya adalah bersifat dinamis, bergantung pada kondisi tertentu dan konteks personal. Secara spesifik dinyatakan bahwa stres yang berdampak pada sikap, intensi dan perilaku individual dipengaruhi oleh karakteristik personal. Dengan kata lain, tingkat stres yang dirasakan serta tindakan yang dipilih pegawai untuk mengatasi penyebab stres dipengaruhi oleh konflik peran pegawai tersebut”.

3. Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*)

Terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, hal ini membuat banyak peneliti yang tertarik untuk meneliti sebab pengaruh dari konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan

yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*, sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga di tentukan oleh sebagian besar keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketegantungan terhadap anggota yang lain.

Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga menunggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun yang berasal dari pekerjaannya (Frone, Russel, & Cooper, 1994)

Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga. Seperti banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalankan pekerjaan menghalangi seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah atau urusan keluarga, mencampuri urusan pekerjaan (seperti merawat anak yang sakit akan menghalangi seseorang untuk datang ke tempat kerja)

4. Konflik Keluarga-Pekerjaan

Keluarga dapat dilihat dalam arti kata sempit, sebagai keluarga inti yang merupakan kelompok sosial terkecil dari masyarakat yang terbentuk berdasarkan pernikahan dan terdiri dari seorang suami (Ayah), istri (Ibu) dan anak-anak mereka. Keluarga adalah kesatuan dari sejumlah orang yang saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan peranan sosial mereka sebagai suami, istri, dan anak-anak, saudara laki-laki dan saudara perempuan. Peran ini ditentukan oleh masyarakat, tetapi peranan dalam tiap keluarga diperkuat oleh perasaan-perasaan. Perasaan-perasaan tersebut sebagai berkembangnya berdasarkan tradisi dan sebagian berdasarkan pengalaman dari masing-masing anggota keluarga.

B. Hipotesis

Menurut Tjokro dan Asthenu (2017), bahwa konflik pekerjaan-keluarga (X1), konflik keluarga-pekerjaan (X2), dan stres kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, stres kerja (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Sedangkan menurut Ramopolii et.al.,

2017 menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (X1), konflik keluarga-pekerjaan (X2), dan stres kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan ini, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H1) : konflik pekerjaan keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia

Hipotesis 2 (H2) : konflik keluarga pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia

Hipotesis 3 (H3) : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia

III. METODE PENELITIAN

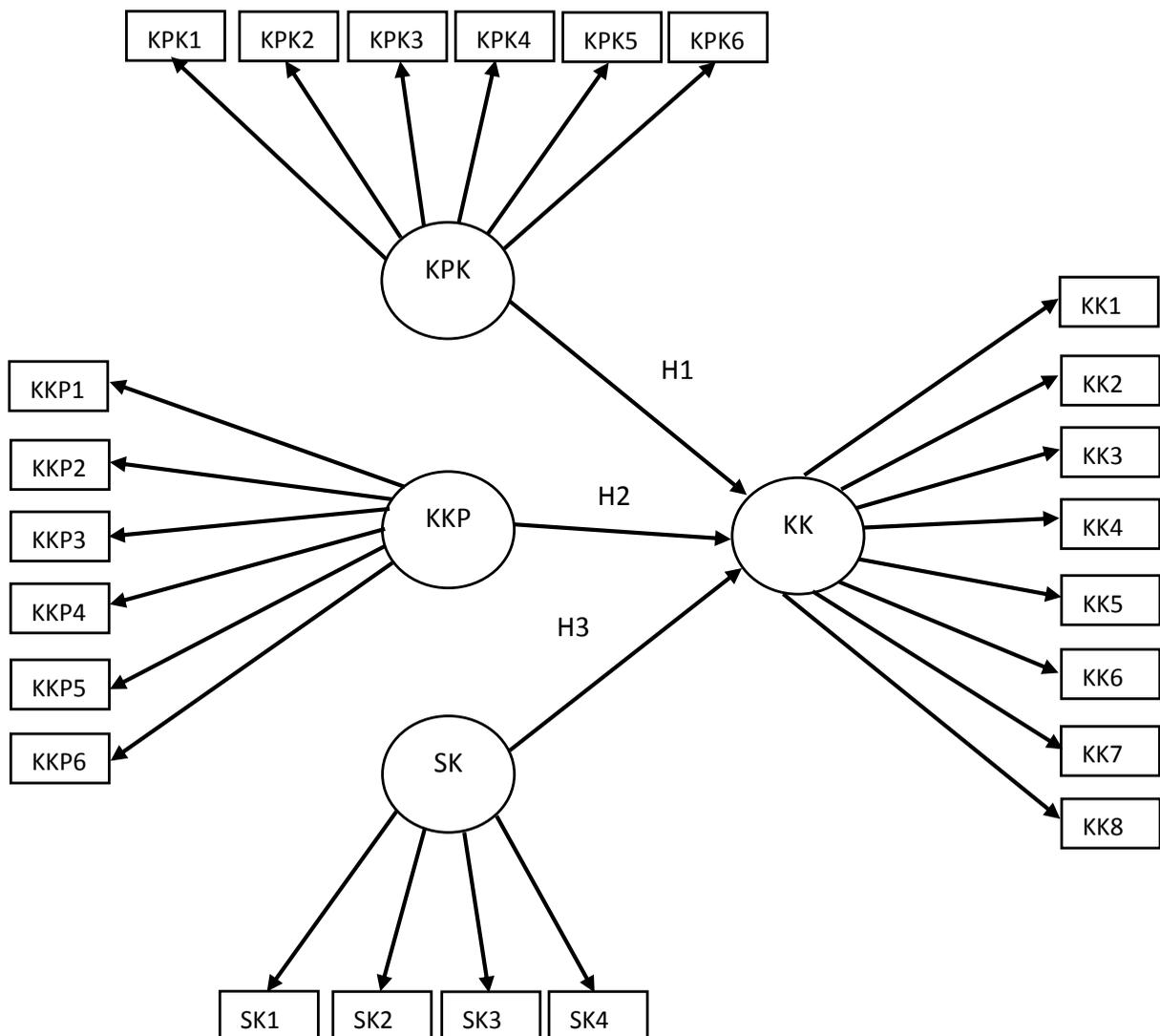
A. Kerangka Konseptual dan Definisi Operasional Variabel

1. Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan, karena merupakan salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya produktivitas organisasi. Konsep dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan stres kerja sebagaimana yang telah diuraikan pada landasan teoretis dan kajian empiris yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Warokka et.al.,(2015); Abdurrahman et.al., (2017) serta Affilia et.al., (2018) berhasil membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara Konflik Pekerjaan Keluarga dan Konflik Keluarga-Pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Temuan lain menyatakan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh stres kerja seperti yang ditemukan oleh Ramopolli et.al., (2017); Burhanuddin et.al., (2018) ; Saleem, et.al., (2018) ; serta Ajayi (2018).

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, kemudian disusun konsep yang menjelaskan hubungan antara variabel dalam penelitian ini sebagai berikut : Konflik Pekerjaan Keluarga (KPK) terdiri dari 6 indikator, Konflik Keluarga Pekerjaan terdiri dari 6 indikator, Stres Kerja (SK) terdiri 4 indikator, Kinerja Karyawan terdiri dari 8 indikator.



Gambar 1
Diagram Kerangka Konseptual

2. Definisi Operasional Variabel

a. Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)

Konflik Pekerjaan-Keluarga adalah permasalahan pekerjaan yang mengganggu keluarga. Indikator dari variabel ini adalah mengacu pada Indriyani (2009) yakni dengan 6 indikator dan 5 skala penilaian : Sangat Setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1), sebagai berikut :

Konflik Pekerjaan-Keluarga

No	Pertanyaan	1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS
1.	Saya merasa lebih suka menjadi ibu rumah tangga saja dibandingkan harus menghadapi pekerjaan di tempat kerja					
2.	Saya merasa tidak puas karena dengan bekerja menjadi tidak bisa mengasuh anak secara keseluruhan.					
3.	Saya merasa cemas bila tidak sempat membantu kegiatan belajar anak-anak setelah lelah bekerja					
4.	Saya merasa stres karena kehidupan yang kurang menyenangkan dengan anak-anak dan suami disebabkan karena saya bekerja.					
5.	Pimpinan saya selalu menegur karena saya selalu telat kekantor					
6.	Rekan kerja saya risih ketika saya membawa anak kekantor					

b. Konflik Keluarga-Pekerjaan (X2)

Konflik Keluarga-Pekerjaan adalah permasalahan keluarga yang mengganggu pekerjaan karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar. Indikator dari variabel ini adalah mengacu pada Indriyani (2009) dengan 6 indikator dan 5 skala penilaian : Sangat Setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1), sebagai berikut :

Konflik Keluarga-Pekerjaan

No	Pertanyaan	1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS
1	Saya merasa bersalah kepada atasan apabila saya terlambat datang kekantor karena harus mengurus anak.					
2	Merasa kehilangan konsentrasi apabila saya lagi bekerja dan harus menjemput anak disekolah.					
3	Merasa cemas bekerja dikantor karena anak sedang sakit dirumah					
4	Merasa tidak dapat bekerja secara optimal karena memikirkan anak-anak					
5	Suami saya selalu menasehati karena saya tidak dapat mengurus rumah tangga dengan baik					

6	Anak saya selalu merasa sedih karena saya selalu terlambat pulang kantor					
---	--	--	--	--	--	--

c. Stres Kerja (X3)

Stres kerja (X3) adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Untuk mengukur variabel stres kerja mengacu pada Indriyani (2009) dengan 4 indikator dan 5 skala penilaian : Sangat Setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1), sebagai berikut :

Stress Kerja

No	Pertanyaan	1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS
1	Saya merasa bahwa beban kerja saat ini sangat berat					
2	Saya sering mendapatkan tekanan dari atasan dalam bekerja					
3	Saat ini, saya merasakan tegang dan salah dalam setiap pekerjaan saya					
4	Saya merasa memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan sekerja					

d. Kinerja Karyawan (Y)

Job performance adalah catatan prestasi karyawan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kerja dalam pekerjaannya, atau hasil usaha seseorang atas kemampuan sifat atau karakteristik karyawan Universitas Hindu Indonesia Denpasar serta persepsinya terhadap peran yang harus dilakukannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar dalam penelitian ini mengacu pada gagasan Gomes (2000) dan Adelia (2015) yakni sebanyak 8 indikator 5 skala penilaian : Sangat Setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1), sebagai berikut :

Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS
1	Saya berhasil mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya					

2	Saya melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
3	Saya memiliki pengetahuan mengenai tugas utama saya					
4	Saya memiliki keterampilan tambahan guna menunjang pekerjaan saya					
5	Saya bersedia bekerja sama dengan rekanan maupun atasan saya					
6	Saya dapat diandalkan dan dipercaya saat saya melaksanakan tugas seorang diri					
7	Saya sangat antusias dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas saya					
8	Saya adalah pribadi yang tekun dan teliti dalam bekerja					

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita dengan status sudah menikah yang bekerja di Universitas Hindu Indonesia Denpasar sebanyak 35 karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh, yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (sugiyono, 2014). Teknik ini digunakan karena jumlah anggota dalam populasinya sedikit berada dibawah 100.

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data meliputi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
 - a. Uji Validitas merupakan hal yang penting bagi suatu alat ukur, karena pengujian ini menunjukkan bahwa instrumen atau alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu konsep benar-benar melakukan fungsinya, yaitu mengukur konsep yang diinginkan.
 - b. Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi alat ukur yang digunakan, sehingga ketika pengukuran kembali dilakukan atas obyek dan teknik yang sama pada waktu yang berbeda, akan memberikan hasil yang sama.
2. Uji hipotesis dipergunakan analisis Regresi Berganda, yang terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Uji t dan Uji F Test dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$3KK = \alpha + \beta_1KPK + \beta_2KKP + \beta_3SK + e$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

KPK = Konflik Pekerjaan Keluarga

KKP = Konflik Keluarga Pekerjaan

SK = Stres Kerja

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Jawaban Kuesioner

Deskripsi variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga Pekerjaan, Stres kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 2
Deskripsi Hasil Jawaban Kuesioner

No	Variabel	Rata-rata Skor	Ket.
1	Konflik Pekerjaan-Keluarga	3,26	Cukup rendah
2	Konflik Keluarga-Pekerjaaaan	3,35	Cukup rendah
3	Stress Kerja	3,18	Cukup rendah
4	Kinerja Karyawan	3,24	Cukup rendah

Berdasarkan Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa bahwa skor rata-rata responden dalam menilai variabel konflik pekerjaan-keluarga adalah 3,26 berada dalam nilai cukup rendah, skor rata-rata responden dalam menilai variabel konflik keluarga-pekerjaan adalah 3,36 berada dalam nilai cukup rendah, skor rata-rata responden dalam menilai variabel stress kerja adalah 3,18 berada dalam nilai cukup rendah serta skor rata-rata responden dalam menilai variabel kinerja karyawan adalah 3,24 berada dalam nilai cukup rendah.

a. Uji Kualitas Data

1.) Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui bahwa seluruh item/indikator dalam angket dapat dimengerti oleh responden (sahih). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator yang dipergunakan untuk merefleksikan konstruk memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30 dan signifikan pada level of signifikan 0,05 atau 0,10 dapat disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel

No	Variabel	Item pertanyaan	Validitas	
			Koefisien	Ket.
1	Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)	X1.1	0.520	Valid
		X1.2	0.759	Valid
		X1.3	0,745	Valid
		X1.4	0,605	Valid
		X1.5	0,423	Valid
		X1.6	0,745	Valid
2	Konflik Keluarga-pekerjaan (X2)	X2.1	0.651	Valid
		X2.2	0,330	Valid
		X2.3	0,615	Valid
		X2.4	0,631	Valid
		X2.5	0,561	Valid
		X2.6	0,458	Valid
3	Stress Kerja	X3.1	0.766	Valid
		X3.2	0,679	Valid
		X3.3	0,621	Valid
		X3.4	0,548	Valid
4.	Kinerja Pegawai (Y2)	Y.1	0,568	Valid
		Y.2	0,310	Valid
		Y.3	0,504	Valid
		Y.4	0,628	Valid
		Y.5	0,657	Valid
		Y.6	0,466	Valid
		Y.7	0,501	Valid
		Y.8	0,647	Valid

2.) Uji Reliabilitas Konstruk

Hasil uji reliabilitas instrument di tunjukkan pada tabel 4. Berikut nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing konstruk atau variabel.

Tabel .4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Konstruk	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)	0,753	7	Reliabel
2	Konflik Keluarga-pekerjaan (X2)	0,708	7	Reliabel
3	Stress Kerja (X3)	0,756	5	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,720	9	Reliabel

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa seluruh indikator yang dipergunakan merefleksikan konstruk yang diteliti menunjukkan nilai *cronbachs Alpha* lebih besar dari 0,60 berarti seluruh indikator yang diukur adalah reliabel.

2. Pengujian hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini dipergunakan analisis regresi linier berganda dengan memperhatikan terlebih dahulu uji asumsi klasik. Berikut daftar hasil uji asumsi klasik yang dirangkum dalam tabel 5 dan hasil uji hipotesis dalam tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 5
Rangkuman Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Uji Asumsi Klasik	Indikator	Nilai	Keterangan
1	Uji Normalitas	Nilai K.S	0,896	Normal
2	Uji Anova	F .Test	0,000	Layak
3	Uji Multikolinieritas X1 X2 X3	Nilai VIF < 10 Nilai VIF < 10 Nilai VIF < 10	1,17 2,53 2,77	Bebas Multikolinieritas Bebas Multikolinieritas Bebas Multikolinieritas
4	Uji Heteroskedasitisits	Uji Glezer	0,35	Bebas Heteroskedasiti- tas

Sumber : Data diolah

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta	
KPK	-0.077	-.070	0.004
KKP	-0.849	-.654	0.000
SK	-0.0422	-.269	0.007

B. Pembahasan

1. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa uji t menunjukkan $-0,077$ dengan nilai signifikansi $0,004$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dalam penelitian ini, konflik pekerjaan keluarga diukur dengan 6 indikator. Secara umum hasil penilaian responden variabel konflik pekerjaan-keluarga berada dalam nilai cukup rendah sedangkan kinerja karyawan berada dalam nilai tinggi. Hal ini berarti bahwa dengan rendahnya tingkat konflik pekerjaan-keluarga karyawan wanita pada Universitas Hindu Indonesia, akan berpengaruh nyata terhadap meningkatnya kinerja pada karyawan

Diterimanya hipotesis 1 (H1) yang menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan mempunyai makna bahwa semakin rendah tingkat konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar maka kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Pengaruh Konflik Keluarga -Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa uji t menunjukkan $-0,849$ dengan nilai signifikansi $0,000$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dalam penelitian ini, konflik keluarga-pekerjaan diukur dengan 6 indikator. Secara umum hasil penilaian responden variabel konflik keluarga-pekerjaan berada dalam nilai cukup rendah sedangkan kinerja karyawan berada dalam nilai tinggi. Hal ini berarti bahwa dengan rendahnya konflik keluarga-pekerjaan karyawan wanita pada Universitas Hindu Indonesia, akan berpengaruh nyata terhadap meningkatnya kinerja pada karyawan

Diterimanya hipotesis 2 yang menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja karyawan wanita pada Universitas Hindu Indonesia mempunyai makna bahwa semakin rendah tingkat konflik keluarga-pekerjaan pada karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar maka kinerja karyawan semakin meningkat.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa uji t menunjukkan $-0,042$ dengan nilai signifikansi $0,007$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dalam penelitian ini, stres kerja diukur dengan 4 indikator. Secara umum hasil penilaian responden

variabel stres kerja berada dalam nilai cukup rendah sedangkan kinerja karyawan berada dalam nilai tinggi. Hal ini berarti bahwa dengan rendahnya tingkat stres karyawan wanita pada Universitas Hindu Indonesia, akan berpengaruh nyata terhadap meningkatnya kinerja pada karyawan

Diterimanya hipotesis 3 yang menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada Universitas Hindu Indonesia mempunyai makna bahwa semakin rendah tingkat konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar maka kinerja karyawan semakin meningkat.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi dan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Hindu Indonesia Denpasar. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor yang diperoleh yaitu 3,26 (Cukup rendah). Hasil ini memberi makna bahwa semakin rendahnya tingkat konflik pekerjaan-keluarga, maka serta merta akan mampu meningkatkan kinerja karyawan wanita secara signifikan.
2. Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Hindu Indonesia Denpasar. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor yang diperoleh yaitu 3,35 (cukup rendah). Hasil ini memberi makna bahwa semakin rendahnya tingkat konflik keluarga-pekerjaan, maka serta merta akan mampu meningkatkan kinerja karyawan wanita secara signifikan.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Hindu Indonesia Denpasar. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor yang diperoleh yaitu 3,18 (cukup rendah). Hasil ini memberi makna bahwa semakin rendahnya tingkat stress kerja, maka serta merta akan mampu meningkatkan kinerja karyawan wanita secara signifikan.

B. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan berkaitan dengan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan stress kerja adalah dilihat dari nilai rata-rata skor per variabel, variabel konflik keluarga-pekerjaan memiliki nilai tertinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya dan variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata skor terendah jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Maka sebaiknya :

1. Pihak lembaga atau pimpinan perlu memiliki kebijakan yang dapat mengurangi konflik keluarga-pekerjaan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan wanita untuk tetap bisa melakukan tanggung jawabnya di keluarga tanpa harus meninggalkan pekerjaan, contoh : menyediakan ruang pumping asi / menyusui bagi karyawan wanita yang memiliki bayi, sehingga mereka tetap bisa melaksanakan tanggung jawabnya memberikan asi eksklusif tanpa mengabaikan pekerjaan.
2. Pihak lembaga atau pimpinan perlu memperhatikan dan membuat kebijakan yang memperhatikan hak karyawan wanita terutama dalam hal beban kerja dan waktu kerja, sehingga tanggung jawab dan peran karyawan wanita dapat diseimbangkan antara mengurus pekerjaan dan keluarga sehingga stres kerja semakin dapat dihindarkan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang kemungkinan dapat mempengaruhi hasil penelitian secara keseluruhan. Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah diantaranya adalah

1. Metode dalam pengisian kuesioner berupa *self-administered survey* yang memberikan responden mengisi sendiri kuesioner hal tersebut memungkinkan responden mengalami kekeliruan dalam mempersepsikan pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut, sehingga mungkin saja menyebabkan jawaban responden tidak sesuai dengan yang diharapkan
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel pada karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar sehingga generalisasi hasil hanya dikhususkan pada Universitas Hindu Indonesia Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Irfan dan Nurtjahjanti, Harlina. 2017. Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Wanita, *Jurnal Empati*, 7(3): 330 – 336.
- Adelia, Maris. 2015. Pengaruh Servant Leadership dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Al-Baitul Amien (Full Day School) Jember. Universitas Jember. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/64312>, diakses tanggal 2 Maret 2019
- Afrilia, Lisa Dwi dan Utami, Hamidah Nayati. 2018. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 55, No. 2*
- Ajayi, Samuel. 2018. Critical Study Of The Effects Of Job Stress On Nigerian Bank Workers: A Case Of Access Bank, Lagos Nigeria Mall Surabaya, *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(2): 378.
- Burhanuddin, Trisna Dewi., dkk. 2018. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja, *Jurnal organisasi dan manajemen*, Issue 1 (Agustus 2018): 01-18.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Frone dan Cooper, 1994, Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77 No.1.pp.65-74
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Penerbit : BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Indriyani, Azazah. 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang
- Lazarus, R.S dan Monat, A. 1991. *Stress and coping an anthology. 3rd ed.* Columbia University Press. New York.
- Maqfiranti, V., Sjahrudin, H., dan Anto, A. 2014. Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *E-Library STIE YPBUP Bongaya 2014*
- Merton, Robert. K. 1957. *Social Theory and Social Structure*. New York: The Free Press. Ebook. <http://garfield.library.upenn.edu/classics1980/A1980JS04600001.pdf>

- Ramopolii, Debriani., dkk. 2015. 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*, 5(3): 4465-4474.
- Silaban, A. 2009. Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit, *Disertasi*, Program Doktor Ilmu Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Saleem , Farah, Irfan,Muhamad dan Ishaqe Amir, 2018, Impact of Stress on the Employee Performance: A Case of Pharmaceutical Industry of KPK, *Journal of Business and Tourism Volume 04 Number 01 January – June, 2018*
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Tjokro, C. I., dan Asthenu, J. R. 2015. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *Arthavidya Jurnal Ekonomi*, Vol.17 (1). pp, 97-112
- Warokka, Ari., and Febrilia, Ika. 2015. Work-Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market, *Journal of Southeast Asian Research*, Vol.2015: 1-14.
- Widyaningrum, I. A., Pongtuluran, Y., dan Tricahyadinata, I. 2013. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda. https://www.researchgate.net/publication/316045803_Pengaruh_Konflik_Peran_Ganda_Dan_Stres_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Wanita_Pada_Swalayan_Era_Mart_5000_Di_Samarinda, Diakses tanggal 1 Maret 2019