

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Araya Bangun Sarana

Yulman Prianggi¹, Rini Fatmawati², Yanda Bara Kusuma³

^{1,2}Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Hang Tuah, Indonesia

³Program Studi Administrasi Bisnis, UPN Veteran Jawa Timur, Indonesia

*Corresponding author: rini.fatmawati@hangtuah.ac.id

Abstract

This research was conducted to determine the effect of Work Family Conflict and work stress on the performance of female employees at PT. Araya Build Facilities. It can be concluded that female employees at PT. Araya Bangun Sarana has indications of experiencing Work Family Conflict and work stress as seen in the strain-based conflict and feedback indicators which have the lowest score on the questionnaire. The sampling method uses census techniques (the total number of samples is taken as a whole population). The data analysis method used is quantitative analysis using validity and reliability tests, as well as the classical assumption test, F test, coefficient of determination, t-test and multiple linear regression analysis. By using the multiple linear regression method, it can be concluded that the Work Family Conflict variable does not significantly influence employee performance with a significance value (P Value) of $0.076 > 0.05$. Furthermore, the work stress variable has no significant effect on employee performance with a significance value of (P Value) $0.425 > 0.05$. Simultaneously the variables Work Family Conflict and work stress have no significant effect on employee performance with a significance value (P Value) of $0.187 > 0.05$. The resulting coefficient of determination (R^2) is 0.117 or 11.7%. The resulting multiple correlation coefficient (R) is 0.342. These results indicate the correlation coefficient between the independent variables and the dependent variable has a low correlation with a value of 0.342.

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

I. Pendahuluan

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi di era sekarang sangat pesat. Hal ini mendorong peran wanita ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Maka sudah tidak heran lagi, apabila kita sering menjumpai wanita yang bekerja. Berdasarkan dari data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja pada Februari 2019 meningkat sebesar 2,24 juta orang jika dibandingkan dengan Februari 2018 menjadi 136,18 juta orang. Sejalan dengan kenaikan jumlah angkatan kerja, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) pun naik 0,12% menjadi 69,32% dibandingkan periode yang sama tahun lalu. Hal ini mengindikasikan adanya potensi ekonomi dari sisi pasokan tenaga kerja yang meningkat. Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin (gender), TPak masih didominasi laki-laki dengan partisipasi sebesar 83,18%. Sementara itu, TPak perempuan hanya sebesar 55,5%, secara tahunan, TPak laki-laki naik 0,17% sedangkan perempuan hanya naik tipis 0,06% (Statistik Indonesia, 2019).

Peningkatan jumlah tenaga kerja perempuan terlihat dari data diatas meskipun hanya naik tipis, kaum perempuan banyak yang memutuskan untuk bekerja, termasuk ibu rumah tangga. Bekerja menjadi bagian dari perjalanan hidup yang tidak bisa dipisahkan dari seorang

manusia, baik laki-laki maupun perempuan. Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi saat ini terlihat dengan banyaknya partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Peran wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia.

Menurut Simamora (2004) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Bangun (2012), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain.

Work Family Conflict merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi wanita harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain wanita harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang atau bahkan tidak memiliki waktu bersama keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Frone, Rusell & Cooper, 1992). Sehingga, rendahnya kinerja karyawan salah satunya bisa disebabkan adanya faktor *Work Family Conflict*.

Work Family Conflict sering terjadi pada wanita yang sudah bekerja dan berkeluarga. Bagi wanita pekerja, bagaimanapun juga mereka adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga. Karenanya, dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan yang lebih berat dibanding rekan pria (Anoraga, 2009). Wanita harus mengurus urusan rumah tangga seperti memasak, mengurus anak, dan keperluan lainnya yang berhubungan dengan rumah tangga. Hal ini membuat wanita pekerja memiliki dilema dalam dua tugas antara karir dan urusan rumah tangga. Disatu sisi, wanita harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Dan disatu sisi lain mengatur urusan rumah tangga sebagai seorang istri dan ibu. Tentu saja, hal ini menyebabkan perempuan memiliki berbagai peran yang bisa menimbulkan konflik didalam rumah tangga.

Selain *Work Family Conflict*, kinerja karyawan bisa juga dipengaruhi oleh faktor stres kerja. Menurut pendapat Hans et al., (2014) mengatakan bahwa stres kerja adalah masalah organisasi yang mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif. Stres kerja merupakan penyakit global yang bisa melanda siapa saja, setiap saat tanpa mengenal siapapun, apakah mereka laki-laki, perempuan, kaya atau miskin (Margiati 1999). Tekanan yang bersumber dari ketidakselarasan seorang dengan lingkungannya dapat menimbulkan stres (Zorlu, 2012).

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja. Stres merupakan sebuah kondisi dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting (Noviansyah dan Zunaidah, 2012). Stres kerja

di tempat kerja bukanlah fenomena baru, tetapi merupakan ancaman besar untuk kesehatan karyawan dan kesejahteraan kedepannya (Nahar et al., 2013).

Konflik peran inilah yang harus diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan wanita dapat memicu stres. Konflik pekerjaan keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga atau keluarga dan mengganggu aktivitas bekerja. Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis. Bertemunya dua peran sekaligus yang terjadi pada karyawan wanita akan menciptakan tekanan-tekanan psikologis yang akan berdampak pada fisiologis karyawan wanita, apabila tekanan-tekanan tersebut terjadi secara terus menerus maka akan mengganggu kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Jasa pengiriman barang atau jasa ekspedisi pada sekarang ini semakin diminati oleh masyarakat di Indonesia, terutama pada zaman yang serba canggih sekarang ini. Kemajuan teknologi di era sekarang ini, membuat masyarakat cenderung menyukai segala apapun yang mudah dan praktis. Terlebih dalam hal mengirimkan barang menyangkut ketersediaan wilayah, jasa pengiriman akan menjadi solusi bagi masyarakat yang menyukai kemudahan dan kepraktisan dalam mengirim barang. Banyaknya masyarakat yang mengirim barang seperti toko online sangat memudahkan dalam mengirimkan barangnya dan menjadikan jasa pengiriman sangat penting.

Terdapat banyaknya jasa pengiriman di Indonesia yang memiliki kualitas dan mumpuni dalam berbagai bentuk layanan jasa yang memudahkan pelanggan untuk memenuhi kebutuhan. Salah satunya PT. Araya Bangun, sebuah perusahaan pengiriman barang internasional, didirikan pada tahun 1993. Sejak saat itu, perusahaan yang berlokasi di pelabuhan utama Tanjung Perak ini menjadi salah satu pelopor dalam penyedia jasa pengiriman barang di Indonesia, dengan fasilitas dan tenaga ahli profesional kini bergerak menuju manajemen logistik total. Dapat disimpulkan bahwa karyawan wanita yang ada di PT. Araya Bangun Sarana terdapat indikasi mengalami *Work Family Conflict* dan stres kerja yang terlihat pada indikator strain-based conflict dan umpan balik yang memiliki skor terendah pada kuesioner.

II. Landasan Teori

Hasibuan (2005) memberikan pengertian "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber - sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu". Menurut Silalahi (2002) "Manajemen adalah sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengisian staff, kepemimpinan dan pengontrolan untuk optimasi penggunaan sumber- sumber dan pelaksanaan tugas - tugas dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu". Simamora (2001) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja".

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Ranupandojo dan saud husnan (2002) adalah sebagai berikut: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat".

Menurut Ching dalam Rantika dan Sunjoyo (2010) *Work Family Conflict* (konflik pekerjaan keluarga) adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Menurut Abdullah (2008) keterlibatan wanita dalam industri rumah tangga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: Tekanan ekonomi, Lingkungan keluarga yang sangat mendukung dalam bekerja, misalnya: mereka terbiasa membantu orang-orang di sekitarnya yang mengusahakan industri rumah tangga. Dan tidak ada peluang kerja lain yang sesuai dengan keterampilannya. Kondisi kemiskinanlah yang mendorong perempuan untuk ikut mengambil alih tanggung jawab ekonomi keluarga. Dengan berbagai cara perempuan ikut berperan aktif menaikkan pendapatan. Robbins (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Handoko (2008) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi emosi seseorang.

Menurut Handoko (2008) faktor yang memengaruhi stres kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang bisa menimbulkan stres pada karyawan. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres yang berasal dari beban pekerjaan antara lain: beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peran (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, dan berbagai bentuk perubahan. Mangkunegara (2005) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikiran yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

H1= *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Araya Bangun Sarana

H2= Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Araya Bangun Sarana

H3= *Work Family Conflict* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Araya Bangun Sarana

III. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Variabel independen (X) yaitu *Work Family Conflict* dan stres kerja, variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah

seluruh karyawan wanita di PT. Araya Bangun Sarana sejumlah 42 orang. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Araya Bangun Sarana yaitu sebanyak 42 orang responden, dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

IV. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji analisis terdapat 2 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dikarenakan nilai r hitung $> r$ table dan Sig. (2-tailed) $0,000 < 0,05$. Hasil uji validitas pada item pernyataan variabel *Work Family Conflict* dan stres kerja dikatakan valid artinya variabel *Work Family Conflict* dan stress kerja dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

Tabel 1
Uji Validitas *Work Family Conflict*

Variabel	Nilai r hitung	Sig (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,558**	0,000	Valid
X1.2	0,752**	0,000	Valid
X1.3	0,667**	0,000	Valid
X1.4	0,690**	0,000	Valid
X1.5	0,588**	0,000	Valid
X1.6	0,633**	0,000	Valid
X1.7	0,729**	0,000	Valid
X1.8	0,738**	0,000	Valid
X1.9	0,559**	0,000	Valid

Tabel 2
Uji Validitas Stres Kerja

Variabel	Nilai r hitung	Sig (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,574**	0,000	Valid
X2.2	0,613**	0,000	Valid
X2.3	0,724**	0,000	Valid
X2.4	0,681**	0,000	Valid
X2.5	0,634**	0,000	Valid
X2.6	0,791**	0,000	Valid
X2.7	0,716**	0,000	Valid
X2.8	0,741**	0,000	Valid
X2.9	0,776**	0,000	Valid
X2.10	0,791**	0,000	Valid
X2.11	0,693**	0,000	Valid
X2.12	0,815**	0,000	Valid
X2.13	0,765**	0,000	Valid

Tabel 3
Uji Reliabilitas *Work Family Conflict*

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.4524	12.888	.448	.811
X1.2	20.6667	12.179	.682	.790
X1.3	20.8810	12.254	.567	.799
X1.4	20.7143	11.868	.583	.796
X1.5	20.8333	11.703	.404	.826
X1.6	20.7619	12.137	.511	.804
X1.7	20.7143	12.209	.653	.792
X1.8	20.9762	11.341	.632	.789
X1.9	20.6667	12.179	.394	.822

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	13

Berdasarkan data dari tabel di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas Cronbach's Alpha positif dan lebih dari ketetapan yang telah digunakan sunjoyo yaitu $> 0,6$ sebesar 0,682. Hal berikut dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Family Conflict* mempunyai nilai reliabilitas $0,821 > 0,6$ dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Tabel 4
Uji Reliabilitas Stres Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	31.5238	35.816	.502	.919
X2.2	32.1190	34.498	.527	.919
X2.3	32.2619	34.003	.664	.913
X2.4	31.9286	34.312	.612	.915
X2.5	31.5952	35.564	.573	.916
X2.6	32.3810	33.461	.744	.910
X2.7	32.3571	33.601	.648	.914
X2.8	31.9048	34.771	.694	.912
X2.9	32.5476	33.668	.726	.911
X2.10	32.3810	33.461	.744	.910
X2.11	32.1905	34.597	.631	.914
X2.12	32.0000	34.098	.778	.909
X2.13	32.2381	33.942	.716	.911
Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
.821	9			

Uji Hipotesis

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh variabel *Work Family Conflict* dan stres kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian hipotesis yang pertama ini menggunakan uji F dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Ho : Jika nilai sig, $> \alpha 0,05$, atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X1, dan X2 terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig, $< \alpha 0,05$, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

Tabel 5
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.516	2	.758	1.787	.187 ^b
	Residual	11.451	27	.424		
	Total	12.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, *Work Family Conflict*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) $0.187 > 0.05$ maka H0 diterima dan H1 ditolak artinya variabel *Work Family Conflict* dan stres kerja tidak terdapat pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Hipotesis yang kedua adalah tidak terdapat pengaruh variabel *Work Family Conflict* dan stres kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian hipotesis yang pertama ini menggunakan uji t dngan dasar pegambilan keputusan:

- Ho : Jika nilai sig. $\alpha > 0,05$, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak berpengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.
- H1 : Jika nilai sig. $\alpha < 0,05$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berpengaruh signifikan positif antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.399	2.413		5.139	.000
	<i>Work Family Conflict</i>	.068	.037	.342	1.846	.076
	Stres Kerja	.050	.061	.150	.809	.425

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil penjelasan pengujian pada masing-masing variabel berdasarkan tabel 4.20 sebagai berikut:

a) *Work Family Conflict*

Nilai Sig. Untuk pengaruh variabel *Work Family Conflict* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,076 > 0,05$ maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terjadi penerimaan H_0 dan penolakan H_1 yang artinya variabel *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Stres Kerja

Nilai Sig. Untuk pengaruh variabel stres kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,425 > 0,05$ maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terjadi penerimaan H_0 dan penolakan H_1 yang artinya variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga melihat variabel mana diantara kedua variabel bebas yang berpengaruh paling signifikan terhadap variabel terikat. Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji simultan diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) $0.187 > 0.05$ dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *Work Family Conflict* (X1) dan stres kerja (X2) tidak terdapat pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan wanita pada PT. Araya Bangun Sarana
2. Berdasarkan hasil uji parsial dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:
 - a) Variabel *Work Family Conflict* (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) wanita pada PT. Araya Bangun Sarana. Hal ini ditunjukkan pada nilai sign. sebesar $0,076 > 0,05$.
 - b) Variabel stres kerja (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) wanita pada PT. Araya Bngun Sarana. Hal ini ditunjukkan pada nilai sign. sebesar $0,425 > 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil evaluasi dan penelitian, saran yang bisa penulis berikan antara lain:

1. Meskipun variabel *Work Family Conflict* terhadap semua indikator yang lain tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa pada variabel *Work Family Conflict* yang terletak pada indikator strainbased conflict memperoleh total skor terendah. Seharusnya karyawan wanita pada PT. Araya Bangun Sarana hendaknya lebih mampu mengatasi masalah dalam keluarga dan tuntutan pekerjaan agar tidak mempengaruhi produktivitas dalam bekerja dan dalam berkeluarga. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik keluarga. Langkah-langkah ini dapat mencegah konflik keluarga dan bisa meningkatkan kinerja karyawan wanita pada PT. Araya Bangun Sarana.
2. Meskipun variabel stres kerja terhadap semua indikator yang lain tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa pada variabel stress kerja yang terletak pada indikator umpan balik memperoleh total skor terendah. Oleh sebab itu, seharusnya PT. Araya Bangun Sarana hendaknya memberikan pujian penghargaan

kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tidak mengabaikan saran atau pendapat karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat dan semangat dalam bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang sejenis, agar menambahkan sampel yang ada dikarenakan pada penelitian ini hanya sebagian karyawan wanita saja dan responden kurang dari 100 sehingga diharapkan peneliti selanjutnya melakukan penelitian kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F. 2008. Wanita dan Pekerjaan Satu Analisis Konflik Peranan. *Jurnal Akademika No. 27*.
- Algifari.1997. Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi, Edisi pertama. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., & Grunberg, L. 2002. Women managers and the experience of work-family conflict. *American Journal of Undergraduate Reseach*, 1(3), 9-16.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arnold, Hugh J., dan Daniel C. Feldman. 1986. *Individual in Organizations*. New York: McGraw Hill, Series in Management.
- As'ad, Moch. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Cooper, C. L., & Payne, R. 1994. *Causes, coping & consequences of stress at work*. USA: John Wiley & Sons, Ltd.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Foley, S., and Loi, R. Yu. 2005. Work role stressors and turnover intentions: a study of professional clergy in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource management*. 16 (11): 2133–2146.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. 1992. Antecedents and outcomes of *Work Family Conflict*: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husein Umar. 2005. *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Jakarta: Grafindo. Persada
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM.SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. 1985. "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Review*, 10, 76-78.
- Hair, J.E. Jr. R. E., Anderson, R.L. Tatham & W. C. Black 1998. *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall Internasional. Inc., New Jersey. Hans, Arvind., Soofi Asra Mubeen., Sultan Khan., Abdulla Said Mohammed Al Saadi. 2014. A Study on Work Stress and Job

- Satisfaction among Headmasters: A Case Study of Bilingual Schools in Sultanate of Oman – Muscat. *Journal Of Sociological Research*, 5 (1).
- Hasibuan, Malayu P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PTBumi Aksara.
- Jogiyanto, H.M.(2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*.Edisi Keempat. BPFE.Yogyakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, Penerbit Andi Offset.
- Nahar, Lailun., Afroza Hossain., Abdur Rahman And Arunavo Bairagi. 2013. The Relationship Of Job Satisfaction, Job Stress, Mental Health Of Government And NonGovernment Employees Of Bangladesh. *Journal Psychology.*, 4(6) Pp: 520-525.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta:BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. 1984. *Organizational Stress And Preventive Management*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Rantika, Renny & Sunjoyo. (2010). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. *Published on Proceeding of Seminar Akbar Forum Manajemen Indonesia, Management: Future Challenge*.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Ruderman, M. et.al., 2002. Benefits of Multiple Roles for Managerial Women. *Academy of Management Journal*, 45 (2): 369-387.
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sarafino, E.P. 1998. *Health Psychology. Biopsychosocial Interactions*. New York: John Willey & Sons, Inc.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah. *Jurnal*. Bali: Universitas Udayana.
- Silalahi,Ulber.2002. *Pemahaman Praktis Asas – Asas Manajemen*. Cetakan kedua. Jakarta : Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sunjoyo, dkk. 2013. *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Suhendi, Hendi, Ramdani Wahyu. 2001, *Pengantar Studi Sosiologi Keluarga*. Bandung : Pustaka Setia.
- Supranto. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Syamsi, Ibnu . 2001. *Organisasi dan Manajemen*, Fisipol UGM, Yogyakarta. Malhotra

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Zorlu, Kursad. 2012. The Perception Of Self-Esteem And Self-Efficacy As Transforming Factors In The Sources Of Role Stress And Job Satisfaction Relationship Of Employees: A Trial Of A Staged Model Based On The Artificial Neural Network method. *African Journal of Business Management*, 6 (8), pp.3014-3025.