

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA,  
KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN, DAN STRES KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
(STUDI KASUS PEREMPUAN YANG SUDAH  
BERKELUARGA DAN BEKERJA DI SOLO RAYA)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen Sekolah  
Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta**

Disusun Oleh:

Rizki Fadzila  
NIM 19.12.0006

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA**

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rizki Fadzila  
NIM : 19120006  
Prodi : S1 Manajemen  
Judul : **Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Perempuan Yang Sudah Berkeluarga dan Bekerja di Solo Raya)**

Disetujui dan disahkan :

Hari : Senin

Tanggal : 27 Maret 2023

Pembimbing

**Putri Maisara, S.E., M.B.A**  
NIDN. 0631079301

Mengetahui,

Kepala Program Studi



**Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A**  
NIDN. 0610119201

### PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rizki Fadzila  
NIM : 19120006  
Program Studi : S1 Manajemen  
Judul : Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Perempuan Yang Sudah Berkeluarga dan Bekerja di Solo Raya)

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada hari : Senin  
Tanggal : 29 Mei 2023

Tim Penguji

Ketua : Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H

Anggota : Putri Maisara, S.E., M.B.A

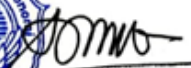
Tanda Tangan

(  
(

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta



  
Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H

NIDN. 0625127401

#### **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA, KONFLIK  
KELUARGA-PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP  
PEODUKTIVITAS KERJA (STUDI KASUS PEREMPUAN YANG  
SUDAH BERKELUARGA DAN BEKERJA DI SOLO RAYA)**

tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Karanganyar,

Yang memberikan pernyataan

  
Rizki Fadzila

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

Orang lain gak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya.

“Allah SWT tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya”

(Q.S Al-Baqarah:286)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa”

(Ridwal Kamil)

### Persembahan

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta, terimakasih atas doa, semangat, motivasi, dan kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini. Kedua kepada kakak tercinta yang selalu memberi semangat, doa dan dukungan. Ketiga kepada sahabat dan teman-temanku yang telah membantu dan menemaniku. Tak lupa terimakasih kepada para dosen yang telah membimbing saya.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayat-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Perempuan Ynag sudah Berkeluarga dan Bekerja di Solo Raya)”** ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata 1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penyusunan skripsi ini telah mendapatkan banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka karena itu, dengan setulus hati menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto S.E.,M.M.,M.H selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E.,M.B.A selaku ketua program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
3. Ibu Putri Maisara, S.E.,M.B.A selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, semangat dan dukungan untuk membimbing serta mengarahkan penulisan dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
4. Bapak dan Ibu dosen beserta karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta telah mendidik penulis selama proses perkuliahan.
5. Kedua Orang Tua tercinta beserta keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan doa, semangat, motivasi dan dukungan.
6. Sahabat dan teman-teman yang sudah mendukung dan mendoakan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Pasanganku yang senantiasa menemani, membantu serta selalu memberikan doa, semangat, dukungan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
8. Responden dan semua pihak yang telah membantu dan mendoakan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki peneliti, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata, semoga hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat bermanfaat untuk perkembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Karanganyar, 25 Maret 2023

Rizki Fadzila

## DAFTAR ISI

|                                   | halaman |
|-----------------------------------|---------|
| HALAMAN JUDUL.....                | i       |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....   | ii      |
| PENGESAHAN SKRIPSI .....          | iii     |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ..... | iv      |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....       | v       |
| KATA PENGANTAR .....              | vi      |
| DAFTAR ISI.....                   | viii    |
| DAFTAR TABEL.....                 | x       |
| DAFTAR GRAFIK.....                | xi      |
| DAFTAR GAMBAR .....               | xii     |
| DAFTAR LAMPIRAN.....              | xiii    |
| ABSTRAK.....                      | xiv     |
| BAB I. PENDAHULUAN.....           | 1       |
| A. Latar Belakang .....           | 1       |
| B. Rumusan Masalah .....          | 6       |
| C. Tujuan Penelitian.....         | 6       |
| D. Manfaat Penelitian.....        | 7       |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....     | 8       |
| A. Teori Yang Relevan .....       | 8       |
| B. Penelitian Terdahulu.....      | 10      |
| C. Kerangka Pikir.....            | 13      |
| D. Hipotesis Penelitian.....      | 13      |
| BAB III. METODE PENELITIAN.....   | 16      |
| A. Objek Penelitian .....         | 16      |
| B. Jenis dan Sumber Data .....    | 16      |
| C. Populasi dan Sampel.....       | 17      |
| D. Metode Pengumpulan Data .....  | 18      |
| E. Definisi Operasional .....     | 20      |

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| F. Teknik Analisis Data.....         | 22 |
| BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN..... | 27 |
| A. Deskripsi Objek Penelitian.....   | 27 |
| B. Identitas Responden.....          | 27 |
| C. Analisis Data .....               | 29 |
| D. Pembahasan .....                  | 44 |
| BAB V. PENUTUP.....                  | 47 |
| A. Kesimpulan.....                   | 57 |
| B. Saran .....                       | 47 |
| DAFTAR PUSTAKA                       |    |
| LAMPIRAN                             |    |

## DAFTAR TABEL

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1. Harga Rata-Rata Bahan Pangan di Jawa Tengah .....               | 4  |
| Tabel 2. Penelitian Terdahulu .....                                      | 10 |
| Tabel 3. Definisi Operasional .....                                      | 20 |
| Tabel 4. Usia Pernikahan .....                                           | 28 |
| Tabel 5. Domisili Responden .....                                        | 28 |
| Tabel 6. Jumlah Pilihan Jawaban Responden Berdasarkan Skala Likert ..... | 29 |
| Tabel 7. Kategori dan Interval .....                                     | 30 |
| Tabel 8. Nilai Rata-Rata Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga .....       | 30 |
| Tabel 9. Nilai Rata-Rata Variabel Konflik Keluarga-Pekerjaan .....       | 31 |
| Tabel 10. Nilai Rata-Rata Variabel Stres Kerja .....                     | 32 |
| Tabel 11. Nilai Rata-Rata Variabel Produktivitas Kerja .....             | 33 |
| Tabel 12. Hasil Uji Validitas Konflik Pekerjaan-Keluarga .....           | 35 |
| Tabel 13. Hasil Uji Validitas Konflik Keluarga-Pekerjaan .....           | 35 |
| Tabel 14. Hasil Uji Validitas Stres Kerja .....                          | 36 |
| Tabel 15. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja .....                  | 36 |
| Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas .....                                   | 37 |
| Tabel 17. Hasil Uji Normalitas .....                                     | 38 |
| Tabel 18. Hasil Uji Multikolinearitas .....                              | 39 |
| Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                            | 39 |
| Tabel 20. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....                   | 41 |
| Tabel 21. Hasil Uji t .....                                              | 42 |
| Tabel 22. Hasil Uji Koefisien Detrerminasi .....                         | 43 |

## **DAFTAR GRAFIK**

|                                                                       |   |
|-----------------------------------------------------------------------|---|
| Grafik 1. Presentase Perempuan Sebagai Tenaga Kerja Profesional ..... | 2 |
|-----------------------------------------------------------------------|---|

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| Gambar 1. Kerangka Pemikiran ..... | 13 |
|------------------------------------|----|

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Responden

Lampiran 3. Tabulasi Data

Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen Data

Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 7. Uji Hipotesis

## ABSTRAK

**Rizki Fadzila, 19.12.0006, 49 HALAMAN. PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA, KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI KASUS PEREMPUAN YANG SUDAH BERKELUARGA DAN BEKERJA DI SOLO RAYA)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan stres kerja terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh perempuan yang sudah berkeluarga dan bekerja di Solo Raya. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk metode penarikan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* dimana sampel berjumlah 105 responden. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari pengujian instrumen data yaitu uji validitas dan reliabilitas dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji yang terakhir adalah uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan alat uji *IBM SPSS Statistics versi 25*.

Manfaat penelitian ini adalah menghasilkan data yang dapat dijadikan suatu informasi sebagai bahan evaluasi dan pengembangan maupun perbaikan bagi semua pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian secara parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada studi kasus perempuan yang sudah berkeluarga dan bekerja di Solo Raya.

*Kata Kunci: Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan, Stres Kerja, Produktivitas Kerja*

## **BAB I**

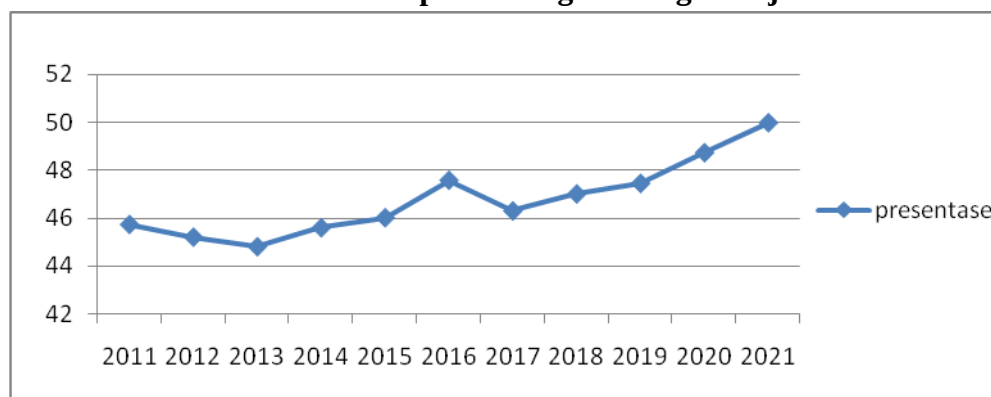
### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pekerjaan adalah gagasan cair dengan berbagai makna terkait tetapi berbeda. Istilah “pekerjaan” digunakan untuk menggambarkan nilai suatu usaha, upaya yang diperlukan dan hasil yang diterima (Wiltshire, 2016). Orang yang bekerja rata-rata melihat pekerjaan mereka hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Pekerja berjuang untuk mendapatkan keuntungan finansial sehingga mereka dapat mengejar kepentingan pribadi dan menafkahi keluarga mereka. Bagi beberapa pekerja, pekerjaan mereka sangat penting untuk kelangsungan hidup mereka. Pekerjaan dan keluarga adalah dua area manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Pekerjaan dan keluarga dengan segala kontrasnya terkait erat, karena keduanya berkontribusi pada pemenuhan pribadi. Seseorang dapat mempengaruhi transformasi eksternal dan internal melalui tenaga kerja. Sedangkan keluarga diprioritaskan terlebih dahulu.

Dalam keluarga pembagian peran sangat jelas, suami menafkahi secara finansial melalui karirnya, sementara istri bertanggung jawab merawat keluarga dan anak-anak. Ketika masyarakat dan ekonomi terus maju di zaman sekarang, semakin banyak perempuan yang dapat melanjutkan pendidikan tinggi dan memasuki dunia kerja.

**Grafik 1 Presentase Perempuan sebagai Tenaga Kerja Profesional**



Sumber : Badan Pusat Statistik Tahun 2021

Berdasarkan grafik 1 menjelang Tahun 2021, semakin banyak perempuan yang akan memiliki pekerjaan sendiri di berbagai sektor. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2021 sebanyak 39,52% atau 51,79 juta penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan. Angka tersebut bertambah 1.09 juta orang dari tahun sebelumnya sebanyak 50,7 juta orang.

Tren semakin banyaknya perempuan yang memasuki dunia kerja bukanlah hal baru. Pergeseran ini menantang pandangan tradisional bahwa tempat perempuan hanya di rumah mengasuh anak dan tanggungan lainnya. Di sisi lain, menjadi perempuan pekerja bisa dipandang sebagai beban bagi perempuan. Karena sudah begitu banyak yang harus dilakukan, perempuan sering dipertanyakan bagaimana caranya mengatur waktu antara karir dan keluarga mereka. Keputusan perempuan untuk berkarier di luar rumah dapat menimbulkan gesekan antar pasangan. Konflik keluarga-pekerjaan yang dirasakan perempuan yang sudah menikah dapat diperani dari tiga faktor antara lain faktor dalam diri individu, peran dari keluarga dan peran dari pekerjaan. Bellavia dan Frore (dalam Hasanah & Ni'matuzahroh, 2017).

Perempuan pekerja juga mempunyai hak-hak khusus yang telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan

kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”.

*Work-Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga) adalah ketegangan antara pekerjaan seseorang dan tanggung jawab keluarga (dalam Naibaho dan Ratnaningsih, 2018) mengutip Greenhaus & Buetell. Pekerjaan beresikon, peralatan yang tidak memadai, dan persaingan prioritas hanyalah beberapa contoh ketegangan di tempat kerja yang sering dihadapi karyawan. Selain itu, karyawan sering mengalami konflik keluarga, seperti perbedaan pendapat tentang uang, anak, atau masalah keluarga yang lain. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dengan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja. Konflik pekerjaan-keluarga sering menjadi permasalahan yang dihadapi karyawan dan mengganggu produktivitas karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya (Ranihusna & Wulansari, 2015).

Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan stres, kekhawatiran, dan kelelahan bagi karyawan. Produktivitas seorang karyawan turun ketika ada ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan dan keluarga, karena secara tidak langsung pikiran mereka terpecah. Penelitian Netemeyer et al.(1996) menyatakan hubungan antara pekerjaan dan keluarga bersifat dua arah. Pertama, Konflik Pekerjaan-keluarga dimana ekspektasi untuk jangka waktu tertentu secara kolektif dan tekanan yang diciptakan oleh interferensi pekerjaan dengan kewajiban rumah menyebabkan gesekan. Kedua, Konflik keluarga-pekerjaan salah satu jenis konflik antar peran yang muncul ketika kewajiban pribadi di rumah bertabrakan dengan tugas profesional.

**Tabel 1 Harga Rata-Rata Bahan Pangan di Jawa Tengah**

| <b>Bahan Pangan</b>  | <b>01-Jun-22</b> | <b>09-Jun-22</b> |
|----------------------|------------------|------------------|
| Beras                | 10.030           | 10.160           |
| Kedelai              | 12.880           | 12.940           |
| Bawang Merah         | 40.480           | 44.610           |
| Bawang Putih         | 25.420           | 25.820           |
| Cabai Merah Keriting | 48.960           | 63.170           |
| Cabai Rawit Merah    | 59.710           | 82.960           |
| Daging Sapi          | 129.530          | 129.190          |
| Daging Ayam          | 34.800           | 36.260           |
| Telur Ayam           | 27.260           | 28.360           |
| Gula Pasir           | 14.040           | 14.020           |
| Minyak Goreng        | 23.390           | 23.250           |
| Tepung Terigu        | 9.100            | 9.240            |
| Minyak Goreng Curah  | 16.340           | 16.540           |
| Jagung Tk Peternak   | 5.500            | 5.340            |

Sumber : Badan Pangan Nasional, Jawa Tengah 2022

Berdasarkan tabel 1 data yang didapat dari Badan Pangan Nasional Provinsi Jawa Tengah, harga dari semua bahan pangan di Jawa Tengah cenderung bergerak secara fluktuatif. Hingga tanggal 9 Juni 2022, bahan pangan yang mengalami kenaikan tertinggi adalah bawang merah, cabai merah kriting dan cabai rawit merah dengan kenaikan masing-masing sebesar Rp. 4.130, Rp. 14.210 dan Rp. 23.250 jika dibandingkan dengan 1 Juni 2022. Penurunan harga tertinggi berada pada daging sapi dengan penurunan harga sebesar Rp. 340 jika dibandingkan dengan 1 Juni 2022.

Akibat meningkatnya biaya yang terkait dengan hal-hal seperti belanja, perawatan anak, dan pendidikan semakin banyak perempuan yang memasuki dunia kerja untuk berkontribusi secara finansial kepada keluarga mereka. dengan perempuan bekerja kebutuhan akan terpenuhi tetapi ada yang dikorbankan yaitu waktu yang berkurang untuk berkumpul dengan keluarga. Faktor dalam keluarga akan mempengaruhi pekerjaan, konflik akan timbul apabila peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, pemenuhan peran yang satu akan mempersulit peran yang lain. *Family-Work Conflict* yaitu

pemenuhan peran dalam pekerjaan. Konflik keluarga-pekerjaan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran keluarga dan peran pekerjaan secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Anafarta, 2011).

Pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga atau sebaliknya konflik keluarga-pekerjaan akan mengalami kelelahan, hal ini salah satu yang menyebabkan stres kerja pada karyawan. Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sebuah rasa tegang yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang dapat mempengaruhi emosi seseorang, cara berfikir, serta kondisi pekerja (Veihzal dalam Gunawan, 2018). Mengalami stres kerja merupakan suatu hal yang biasa yang dialami dan tidak dapat dihindari oleh para pekerja. Setiap pekerja pasti memiliki target pekerjaan yang harus dicapai, setiap pekerjaan pasti memiliki tuntutan yang harus dipenuhi, dan setiap pekerja sering dihadapkan dengan bermacam-macam masalah, sehingga setiap pekerja pernah merasakan stres kerja. Faktor stres kerja yang tidak bisa dihindari adalah masalah keluarga, adanya beban kerja yang dialami oleh para pekerja. Anjayi (2018) mengemukakan bahwa stres dapat diartikan suatu realitas umum di tempat kerja dan menjadi permasalahan sekaligus tantangan bagi organisasi secara universal dalam mendorong produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja akan cenderung terlihat lesu dan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sari, 2017) dan (Karomah, 2019) yang menyatakan, bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Produktivitas seorang pekerja mencerminkan keahliannya dalam mengalokasikan dan menggunakan sumber daya yang tersedia untuk memaksimalkan produksi dan kinerja pada pekerjaan (Muntahanah et al, 2022). Karyawan bagi perusahaan merupakan aset yang penting dalam menggerakkan kegiatan operasinya. Karyawan yang bervariasi memiliki produktivitas kerja bervariasi, tetapi beberapa keadaan seperti konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, dan stres kerja dapat meningkatkan dan menurunkan produktivitas kerja. Karena produktivitas kerja memainkan peran yang sangat

penting dalam mendukung kinerja perusahaan, meningkatkan produktivitas kerja dengan memenuhi sejumlah elemen ini sangatlah penting.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penelitian ini akan membahas mengenai Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Stres Kerja pengaruhnya pada Produktivitas Kerja. Penelitian ini akan diberi judul **“Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dengan pernyataan sebagai berikut :

1. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap produktivitas kerja.
2. Mengetahui pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap produktivitas kerja.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan khususnya bidang sumber daya manusia dan manajemen pada umumnya serta sebagai sarana berpikir dan berlatih dalam menghadapi masalah, terutama mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan stres kerja terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2. Bagi Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Teori Yang Relevan**

##### **1. Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Menurut Ahmad Hilmy dan Nury Herawati (2014) Konflik pekerjaan-keluarga adalah ketika tanggung jawab seseorang ditempat kerja dan di rumah tidak sesuai. Hal ini terjadi ketika upaya seseorang untuk menjalankan suatu posisi di tempat kerja dipengaruhi oleh kapasitasnya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya atau sebaliknya. Konflik pekerjaan-keluarga telah dikaitkan dengan berbagai hasil negatif, termasuk yang diidentifikasi oleh Guitan (2009), termasuk ketidakhadiran, produktivitas yang lebih rendah, ketidakpuasan kerja yang lebih besar, komitmen organisasi yang lebih rendah, kebahagiaan yang kurang secara keseluruhan, kelelahan, distress psikologikal, depresi.

Indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga menurut Carlson, Kacmar, dan Williams (Mulyandini, Lelly, & Tobing) 2015 :

- a. Adanya tekanan kerja
- b. Terdapat banyak tuntutan tugas
- c. Kurangnya kebersamaan keluarga
- d. Sibuk dengan pekerjaan
- e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

##### **2. Konflik Keluarga-Pekerjaan**

Konflik pekerjaan-keluarga dipandang sebagai masalah serius di dunia korporat saat ini, menurut Burke dan El-Kot (yang dikutip dalam Roboth, 2015) serta Granday, Cordeino dan Crouter .

Menurut Carlson, Kacmar dan Williams (yang dikutip dalam Mulyandini, Lelly & Tobing, 2015) menyatakan konflik keluarga-pekerjaan muncul ketika seseorang mengejar satu fungsi yang memiliki konsekuensi negatif bagi keluarga dan kehidupan pribadinya.

Indikator Konflik Keluarga-Pekerjaan menurut Carlson, Kacmar dan Williams (yang dikutip dalam Mulyandini, Lelly & Tobing, 2015) :

- a. Adanya tekanan sebagai orang tua
- b. Adanya tekanan perkawinan
- c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri
- d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua
- e. Campur tangan pekerjaan

### **3. Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu perasaan tekanan atau tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Anwar Prabu, 1993) Menurut Beerhr dan Franz (dikutip Bambang Tarupolo, 2002) mendefinisikan karyawan yang merasakan sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu sedang mengalami stres kerja.

Indikator Stres Kerja menurut Pandi Afandi (2018) :

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antar pribadi
- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan organisasi

#### 4. Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam Busro (2018) produktivitas ditempat kerja mengacu pada kapasitas individu atau tim untuk menyelesaikan tugas dan memberikan hasil tepat waktu dan sesuai rencana.

Indikator Produktivitas Kerja menurut Edy Sutrisno (2017) :

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisien

#### B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2 Penelitian Terdahulu**

| No | Penulis dan Tahun                                   | Judul                                                                                   | Variabel                                                       | Hasil                                                                                                                               |
|----|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Amalia Eka Safitri, Alini Gilang (2019)             | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi. | Stres Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan.                 | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi. |
| 2. | Afilia Aruperes, Irvan Trang, Merinda H. Ch Pandowo | Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas        | Stres Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas | Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja                                                   |

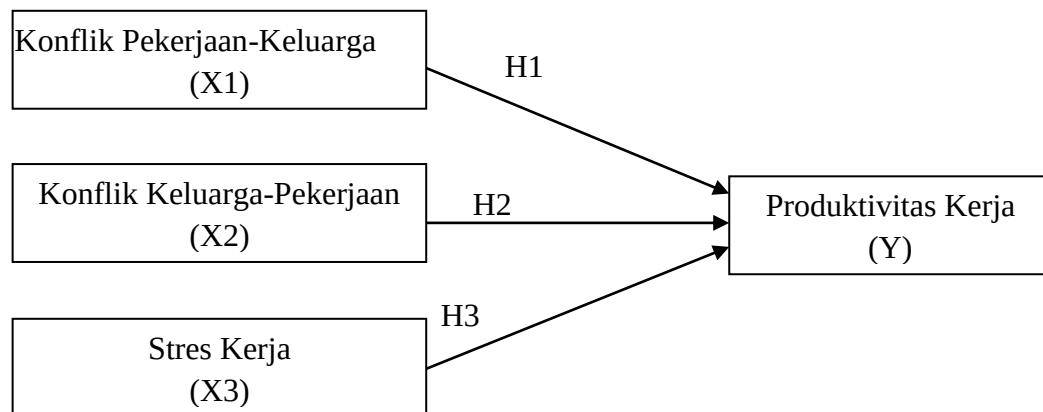
|  |        |                                                                                                    |                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | (2022) | Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. | Kerja Pegawai. | berpengaruh secara simultan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Provinsi Sulawesi Utara. Selanjutnya secara parsial, stres kerja berpengaruh positif signifikan, konflik kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Provinsi Sulawesi Utara. |
|--|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|    |                                                           |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                               |                                                                                                                                               |
|----|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                           |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                               |                                                                                                                                               |
| 3. | L. Tobing, Fascal Ortega (2019)                           | Pengaruh Konflik Kerja dan Konflik Peran Ganda Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.                                                                                                        | Konflik Kerja, Konflik Peran Ganda dan Produktivitas Kerja.                   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.        |
| 4. | Afifatul Chusna (2017)                                    | Pengaruh Beban Kerja, Konflik Keluarga-Pekerjaan, Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Wanita Di Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI. | Beban Kerja, Konflik Keluarga-Pekerjaan, Stres Kerja dan Produktivitas Kerja. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja, konflik keluarga-pekerjaan dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. |
| 5. | Nurmila Rahayanna, Alexander Phuk Tjilen, Hesty Tambajong | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik.                                                                                                                                                  | Stres Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai.                                  | Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan bersifat positif antara stres kerja                                        |

|  |        |  |  |                                                                               |
|--|--------|--|--|-------------------------------------------------------------------------------|
|  | (2019) |  |  | terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Merauke. |
|--|--------|--|--|-------------------------------------------------------------------------------|

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2022

### C. Kerangka Pemikiran



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), Hipotesis adalah solusi jangka pendek untuk formulasi masalah penelitian, dimana yang terakhir diajukan sebagai pertanyaan. Pengetahuan yang disajikan dikatakan sementara karena didasarkan pada teori yang relevan. Jadi untuk mengartikulasikan hipotesis sebagai klaim empiris yang digerakkan dengan olah data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Produktivitas Kerja

L. Tobing, Fascal Ortega meneliti tentang Pengaruh Konflik Kerja dan Konflik Peran Ganda Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa (2019). Hasil penelitian tersebut

menunjukkan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh antara konflik kerja dan konflik peran ganda terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Dari penelitian tersebut maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

H1 : Diduga konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **2. Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja**

Afifatul Chusna meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja, Konflik Keluarga-Pekerjaan, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Wanita di Dektorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Kementrian Ketenagakerjaan RI (2017). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan, variabel beban kerja, konflik keluarga-pekerjaan, dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H2 : Diduga konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Amalia Eka Safitri dan Alini Gilang meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi.

Nurmila Rahayanna, Alexander Phuk Tjilen dan Hesty Tambajong meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan bersifat positif antara stres kerja

terhadap produktivitas kerja pegawai badan pusat statistik kabupaten Malang.

Dari kedua penelitian tersebut maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

H3 : Diduga stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada penelitian yang telah dipaparkan dari 105 responden yang memiliki kriteria utama yaitu perempuan yang sudah bekerja dan berkeluarga di Solo Raya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja maka artinya hipotesis pertama diterima.
2. Konflik Keluarga-Pekerjaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja maka artinya hipotesis kedua ditolak.
3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja maka artinya hipotesis ketiga diterima.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, peneliti akan memberikan beberapa saran. Berikut saran yang penulis berikan:

1. Bagi Subjek Penelitian
  - a. Konflik pekerjaan-keluarga harus dapat diminimalisir, dari segi pekerjaan yang mencampuri keluarga yang dapat dilihat berdasarkan waktu yang diperlukan adanya dispensasi waktu kerja yaitu seseorang diperbolehkan masuk kerja terlambat atau ijin tidak masuk kerja untuk mengurus urusan keluarga yang mendesak dengan catatan seseorang yang telah menggunakan waktu dispensasi tersebut harus menggantinya dilain waktu dengan bekerja lembur. Sehingga seseorang yang sedang mendapat masalah dalam keluarga dapat

menyelesaikan masalahnya terlebih dahulu dan diharapkan tidak mengganggu pada saat bekerja kembali nantinya.

b. Konflik keluarga-pekerjaan dilihat dari sisi tertekan urusan keluarga yang mencampuri pekerjaan. Saran yang dapat diberikan mengadakan adanya program *family gathring* dan *out bound* dapat menjadi satu ajang untuk *refreshing* dari penatnya kerja, sehingga diharapkan menciptakan dukungan sosial berupa bantuan emosional yang lebih erat lagi diantara sesama rekan kerja dalam bentuk kepedulian sesama rekan kerja akan terbentuk dengan baik.

c. Keadaan stres kerja harus dapat diminimalisir, penyebab stres kerja seperti adanya pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja. Meminimalisir stres kerja yang dialami karyawan melalui karyawan lain yang kondisi emosinya lebih stabil. Perusahaan sebaiknya juga melakukan penilaian kerja secara rutin sehingga karyawan dapat mengevaluasi kelebihan dan kekurangan dirinya. Dan perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat yang nantinya akan membantu perusahaan mencapai tujuan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang lain untuk memperluas variabel penelitian yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- b. Peneliti dapat menambahkan jumlah sampel, dikarenakan penelitian ini dilakukan di area Solo Raya dengan jumlah sampel 105 yang memberikan hasil konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan, konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif namun tidak signifikan, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja. Maka diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperbaharui hasil dari pengujian penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anafarta, Nilgun. "Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja: Pendekatan model persamaan struktural (SEM)." *Jurnal Internasional Bisnis dan Manajemen* 6.4 (2011): 168-177.
- Anjani, Ni Luh Putu Ayu, and I. Wayan Gede Supartha. "Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9.7 (2020): 2496.
- Afiana, F., Muntahanah, S., Harsuti, H., Urip, C. R., Cahyo, H., Wahyuningsih, E. S., & Hidayah, K. N. (2022, July). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas. In *MidYear National Conference and Call for Paper* (Vol. 1, No. 01).
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Anwar, Prabu (1993). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta.
- Aruperes, Afilia, Irvan Trang, and Merida H. Ch Pandowo. "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.4 (2022): 647-658.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media
- Bambang Tarupolo. 2002. Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja Edisi 2
- Boles, James S., W. Gary Howard, and Heather Howard Donofrio. "An investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction." *Journal of Managerial issues* (2001): 376-390.
- Chusna, Afifatul. Pengaruh Beban Kerja, Konflik Keluarga-Pekerjaan, Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Wanita di Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

Kementerian Ketenagakerjaan RI. Diss. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2017.

Dhamayanti, Ratna. "Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita studi pada nusantara tour & travel kantor cabang dan kantor pusat Semarang." *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 3.2 (2006): 93-107.

Frone, Michael R., Marcia Russell, and M. Lynne Cooper. "Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface." *Journal of applied psychology* 77.1 (1992): 65.

Filatrovi, Eldes Willy. "Pengaruh Konflik Pekerjaan-keluarga dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Wanita pada Perusahaan Garmen yang Diakuisisi di Semarang." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 5.02 (2021): 461970.

Fatikhin, Ferdian dan Djamhur Hamid dan Djudi Mukzam. 2017. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.

Gunawan, Hendra. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)* 1.2 (2018): 56-61.

Guitian, Gregorio. 2009. "Conciliating Work and Family: a Catholic Social Teaching Perspective". *Journal of Business Ethic*, 88: 513-524.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Hasanah, S., F., & Ni'matuzahroh. (2017) Konflik kerja-keluarga pada single parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*, 1(2),381-398.
- Hair, J., Black, W.C., Babin, B. J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Edition). NJ: Prentice-Hall Publication.
- Handayani, Ririn. "Metodologi Penelitian Sosial." *Yogyakarta: Trussmedia Grafika* (2020).
- Mulyandini, A.D., Lelly, S.W., & Tobing, D.S. (2015). Self efficacy sebagai mediasi pengaruh work family conflict dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan perbankan: Studi pada dual career couple di Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Mubassyir, Ahmad Hilmy, and Nuri Herachwati. "Pengaruh work-family conflict terhadap kinerja perawat wanita dengan variabel intervening komitmen organisasional di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya." *Manajemen Teori Dan Terapan* 7.3 (2014): 143-162.
- Naibaho, Lidya Febrianti Sondangni, and Ika Zenita Ratnaningsih. *Hubungan antara Work-Family Conflict dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk di Semarang*. Diss. Undip, 2018.
- Netemeyer, Richard G., James S. Boles, and Robert McMurrian. "Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales." *Journal of applied psychology* 81.4 (1996): 400.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Paramytha, Evy, and Ari Pradhanawati. "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Ketrampilan Terhadap Produktivitas Pada PT Royal Korindah (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi)." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 9.1 (2020): 57-62.
- Puspasari, Lieke, and Yunita Faella Nisa. "Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Keluarga Serta Konflik Keluarga Dan Pekerjaan Terhadap Totalitas Kerja: Kepribadian Extraversion Dan Conscientiousness Sebagai Variabel Moderator Pada Kementerian X." *EPIGRAM (e-journal)* 17.1 (2020): 9-18.

- Rahayaan, Nurmila, Alexander Phuk Tjilen, and Hesty Tambajong. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik." *Musamus Journal of Public Administration* 2.01 (2019): 1-13.
- Ranihusna, Desty, dan Nury Ariani Wulansari. "Mengurangi konflik peran wanita pekerja: antara pekerjaan dan sentralitas keluarga." *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)* 6.2 (2015).
- Roboth, Jane Y. "Analisis work family conflict, stres kerja dan kinerja wanita berperan ganda pada Yayasan Compassion East Indonesia." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 3 (2015).
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Safitri, Amelia Eka, and Alini Gilang. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi." *Jurnal Ecodemica* 3.2 (2019): 170-180.
- Sari, Intan Kumala, Tania Rezki Farha, and Vicky F. Sanjaya. "Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi." *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi* 13.1 (2021): 51-59.
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Simanjuntak, Yohana T., and Rodhiyah Rodhiyah. "Pengaruh Peran Ganda, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan PT. Pantjatunggal Knitting Mill." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 7.3 (2018): 48-57.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Kencana Prenamedia Group.

Tobing, L., & Ortega, F. (2019). Pengaruh Konflik Kerja dan Konflik Peran Ganda Terhadap Produktivitas Kerja di PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II TANJUNG MORAWA (Doctoral dissertation, UMN AL-WASHLIYAH 145 MAN 2019).

Wiltshire, A.H (2016). The meaning of work in a public work scheme in South Africa. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 36(1/2), 119-135.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth.  
Saudara/I Responden Penelitian  
Di Tempat  
Dengan Hormat

Saya Rizki Fadzila dengan nomor induk mahasiswa 19120006 adalah mahasiswa Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, sedang menyusun sebuah Tugas Akhir Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dengan judul penelitian “**Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Perempuan Yang Sudah Berkeluarga dan Bekerja di Solo Raya)**”.

Saya mohon ketersediaan saudara/I untuk berkenan meluangkan waktu dan menjawab seluruh pertanyaan kuesioner ini, kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata.

Demikian saya ucapkan terimakasih atas ketersediaan Saudara/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Karanganyar, 21 Januari 2023

Hormat Saya

Rizki Fadzila

#### A. Identitas Responden

1. Nama:
2. Apakah sudah berkeluarga dan bekerja?
  - ☐ YA
3. Usia Pernikahan:
  - ☐ 1-5 tahun
  - ☐ 5-10 tahun
  - ☐ 10-15 tahun
4. Domisili:
  - ☐ Surakarta
  - ☐ Karanganyar
  - ☐ Sragen
  - ☐ Wonogiri
  - ☐ Sukoharjo
  - ☐ Klaten
  - ☐ Boyolali

#### B. Petunjuk Pengisian

1. Pilih salah satu angka pada skala 1-5 sebagai pendapat saudara/I dalam menjawab pertanyaan yang diberikan berdasarkan keterangan berikut:

| Jawaban                   | Skala |
|---------------------------|-------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1     |
| Tidak Setuju (TS)         | 2     |
| Netral                    | 3     |
| Setuju (S)                | 4     |
| Sangat Setuju (SS)        | 5     |

## 2. Pertanyaan Kuesioner

### Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)

| No | Pertanyaan                                                                                                              | STS | TS | N | S | SS |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1. | Saya merasa bahwa dengan banyak tekanan kerja bisa membuat saya mudah terpancing emosi.                                 |     |    |   |   |    |
| 2. | Saya merasa bahwa banyaknya tuntutan pekerjaan, terkadang saya mudah marah ketika di rumah.                             |     |    |   |   |    |
| 3. | Pekerjaan saya menyita waktu yang ingin saya habiskan bersama keluarga.                                                 |     |    |   |   |    |
| 4. | Keluarga saya tidak berkenan ketika saya sibuk dengan pekerjaan saya saat di rumah.                                     |     |    |   |   |    |
| 5. | Banyaknya waktu yang saya habiskan untuk pekerjaan, membuat saya sulit untuk memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga. |     |    |   |   |    |

### Variabel Konflik Keluarga-Pekerjaan (X2)

| No | Pertanyaan                                                                                                   | STS | TS | N | S | SS |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1. | Tekanan sebagai orang tua membuat pekerjaan saya menjadi terganggu.                                          |     |    |   |   |    |
| 2. | Tekanan perkawinan membuat pekerjaan saya menjadi terganggu.                                                 |     |    |   |   |    |
| 3. | Saya merasa bahwa kurangnya keterlibatan sebagai istri untuk menemani suami.                                 |     |    |   |   |    |
| 4. | Saya merasa bahwa kurangnya keterlibatan sebagai oarang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak. |     |    |   |   |    |
| 5. | Saya merasa bahwa campur tangan pekerjaan bisa mengganggu hubungan di dalam keluarga.                        |     |    |   |   |    |

Variabel Stres Kerja (X3)

| No | Pertanyaan                                                                                       | STS | TS | N | S | SS |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1. | Saya tidak mudah lelah meskipun banyak tuntutan tugas yang harus saya selesaikan.                |     |    |   |   |    |
| 2. | Saya merasa peran yang diberikan kepada saya sering bertentangan satu sama lain.                 |     |    |   |   |    |
| 3. | Saya merasa bahwa keberhasilan karyawan lain menjadi persaingan kerja.                           |     |    |   |   |    |
| 4. | Saya merasa alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja. |     |    |   |   |    |
| 5. | Adanya penjelasan dari pimpinan mengenai tugas dan fungsi kepada karyawan.                       |     |    |   |   |    |

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

| No | Pertanyaan                                                                                                 | STS | TS | N | S | SS |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1. | Saya merasa bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.                    |     |    |   |   |    |
| 2. | Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang telah ditentukan.             |     |    |   |   |    |
| 3. | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan.                    |     |    |   |   |    |
| 4. | Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja untuk hasil kerja saya.                                   |     |    |   |   |    |
| 5. | Saya merasa kejujuran dan ketepatan kerja pegawai sangat di utamakan dan mendapat perhatian dari pimpinan. |     |    |   |   |    |
| 6. | Saya merasa bahwa penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia dengan baik.                               |     |    |   |   |    |