

**PENGARUH KONFLIK KERJA KELUARGA, KONFLIK KELUARGA
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pekerja Wanita Di Kabupaten Sukoharjo)**



SKRIPSI

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

Disusun Oleh :
Lurina Riyanti 19.11.0083

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI ILMU
EKONOMI SURAKARTA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Lurina Riyanti
NIM : 19110083
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Konflik Kerja Keluarga, Konflik Keluarga Kerja Dan
Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pekerja Wanita
Di Kabupaten Sukoharjo)

Disetujui dan disahkan :

Hari : Kamis

Tanggal : 09 Maret 2023

Pembimbing,



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

NIDN.0631079301

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Tri Ratna Pamikarsih, S.E.,M.B.A

NIDN.0610119201

PENGESAHAN SKRIPSI

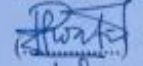
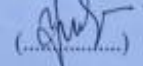
Nama : Lurina Riyanti
NIM : 19110083
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Konflik Kerja Keluarga, Konflik Keluarga Kerja Dan
Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pekerja Wanita
Di Kabupaten Sukoharjo)

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

Pada Hari : Senin
Tanggal : 08 Mei 2023

Tim Penguji
Ketua : Ida Ayu Kade, R.K.,S.E.,M.M.
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 KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH KONFLIK KERJA KELUARGA, KONFLIK KELUARGA KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PEKERJA WANITA DI KABUPATEN SUKOHARJO)

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 di kemudian 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.

Sukoharjo, 09 Maret 2023

Yang memberi Pernyataan


Lurina Riyanti

MOTTO

Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.(Ridwan Kamil)

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.(QS. Al Baqarah 286)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk Bapak,Ibu dan Adik saya tercinta yang selalu memberikan dukungan, doa dan semangat sehingga saya bisa menyelesaikan pendidikan sampai tahap akhir

KATA PENGANTAR

Puji syukur selalu dipanjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpah rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KONFLIK KERJA KELUARGA, KONFLIK KELUARGA KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PEKERJA WANITA DI KABUPATEN SUKOHARJO)”** dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan gelar sarjana program studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis dengan ketulusan hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E.,M.M.,M.H selaku ketua STIE Surakarta
2. Ibu Ari Susanti, S.Pt.,M.M selaku Wakil ketua STIE Surakarta
3. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E.,M.B.A selaku Kaprodi Manajemen STIE Surakarta
4. Ibu Putri Maisara, S.E.,M.B.A selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan serta bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar Program Studi Manajemen STIE Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat bermanfaat selama menempuh pendidikan
6. Kedua orang tua tercinta yang telah membimbing dan memberikan motivasi,dukungan serta pengorbanannya baik moral maupun material yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Adik tercinta yang selalu memberikan dukungan semangat dan doa sehingga penulis dapat melewati ini semua
8. Teman- teman satu perjuangan angkatan 2019 STIE Surakarta, semangat untuk kalian semua semoga dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik

9. Sahabat penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Mauriska Ihza Shafira, Siti Meilisa Nur Khasanah, Fitri Nurjannah dan Naffa Urbach yang telah banyak membantu dan memberi dukungan, semangat untuk kalian semua

Semoga segala kebaikan dan pertolongan dari seluruh pihak tersebut mendapatkan berkah dari Allah SWT. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki penulis. Dengan kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari seluruh pihak untuk mengembangkan skripsi ini menjadi lebih baik.

Surakarta, 03 Maret 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO	iiv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viiviii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Teori yang Relevan.....	10
1. Kinerja Pegawai.....	10
2. Konflik Kerja Keluarga	12
3. Konflik Keluarga Kerja	13
4. Stres Kerja	14
B. Penelitian Terdahulu	16
C. Kerangka Pikir	21
D. Hipotesis	21
1. Pengaruh Konflik Kerja Keluarga Terhadap Kinerja Pegawai.....	21

2. Pengaruh Konflik Keluarga Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	22
3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
4. Pengaruh Konflik Kerja Keluarga,Konflik Keluarga Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Obyek Penelitian.....	25
B. Jenis penelitian dan Sumber Data	25
C. Populasi dan Sampel.....	26
D. Teknik Pengumpulan Data	27
E. Definisi Operasional	28
F. Teknik Analisis Data	29
G. Pengujian Hipotesis	32
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Deskripsi Obyek Penelitian	35
B. Deskripsi Responden	35
C. Hasil Analisis Data	35
D. Pembahasan	44
BAB V PENUTUP	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah penduduk menurut jenis kegiatan selama seminggu yang lalu dan Jenis Kelamin di Kabupaten Sukoharjo, 2021	1
Tabel 3.1 Definisi Operasional	23
Tabel 4.1 Deskripsi Responden.....	29
Tabel 4.2 Korelasi item pernyataan terhadap masing-masing variabel	30
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas	31
Tabel 4.4 Uji Normalitas.....	32
Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas.....	33
Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas	33
Tabel 4.7 Uji Analisis Regresi Berganda.....	34
Tabel 4.8 Uji t	35
Tabel 4.9 Kesimpulan Uji t.....	36
Tabel 4.10 Uji F	36
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	37

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Data kualitas pekerjaan Indonesia (Agustus 2019 - Februari 2021) .	2
Gambar 1.2 Kesenjangan tingkat stres kerja wanita tahun 2020-2021	5
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	17

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Hasil Kuesioner

Lampiran 3. Olah Data SPSS versi 25

ABSTRAK

PENGARAH KONFLIK KERJA KELUARGA, KONFLIK KELUARGA KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PEKERJA WANITA DI KABUPATEN SUKOHARJO)

Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Pada era saat ini, fenomena mengenai pernikahan dini semakin melonjak di Kabupaten Sukoharjo. Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh konflik kerja keluarga, konflik keluarga kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pekerja wanitadi Kabupaten Sukoharjo menggunakan sampel penelitian purposive sampling berjumlah 117 orang penyebaran melalui google form. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji instrumen data, pengujian hipotesis, analisis regresi berganda, koefisien determinasi diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, konflik keluarga kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Konflik Kerja Keluarga, Konflik Keluarga Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT, WORK FAMILY CONFLICT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY OF WOMEN WORKERS IN SUKOHARJO DISTRICT)

Management Study Program S1 Surakarta College of Economics

In the current era, the phenomenon of early marriage is increasing in Sukoharjo Regency. The purpose of this study was to analyze the effect of work family conflict, work family conflict and work stress on employee performance. This study uses a type of quantitative research. The population used by female workers in Sukoharjo Regency used a purposive sampling research sample totaling 117 people spread through the Google form. This study used the classical assumption test, data instrument test, hypothesis testing, multiple regression analysis, the coefficient of determination used SPSS version 25. The results showed that work-family conflict had a positive and significant effect on employee performance, work-family conflict had a positive and insignificant effect on performance employees, work stress has a positive and significant effect on employee performance.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintahan Sukoharjo memiliki kedudukan penting, yaitu langsung berdekatan dengan Kota Surakarta. Jumlah penduduk yang tinggal di wilayah Kabupaten Sukoharjo secara keseluruhan mengalami peningkatan mencapai 899.407 jiwa.

Menurut informasi yang dimuat di koran solopos pada tahun 2021, Dinas Pengendalian Kependudukan, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DPPKBP3A) Sukoharjo mencatat kenaikan jumlah kasus pernikahan dini dari 77 kasus pada tahun 2019 menjadi 203 kasus pada tahun 2020. akibat pandemi yang membawa penurunan kondisi ekonomi masyarakat. Hal ini menandakan bahwa fenomena pernikahan dini semakin marak terjadi di Kabupaten Sukoharjo. Pada saat ini kondisi ekonomi memungkinkan anak perempuan menikah sebelum mencapai usia dewasa.

Perempuan menjadi lebih terlibat dalam menafkahi keluarga mereka sebagai akibat dari meningkatnya pernikahan dini, yang menyebabkan peningkatan jumlah pekerja perempuan. Hal ini didukung oleh data Badan Pusat Statistik (BPS) Sukoharjo yang menunjukkan jumlah tenaga kerja wanita meningkat setiap tahunnya pada tahun 2021.

Tabel 1.1 Jumlah penduduk menurut jenis kegiatan selama seminggu yang lalu dan Jenis Kelamin di Kabupaten Sukoharjo, 2021

Kegiatan Usaha	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
Angkatan Kerja (2020)	260.522	193.897	454.419
Angkatan Kerja (2021)	268.248	208.139	476.387

Sumber : BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, 2021

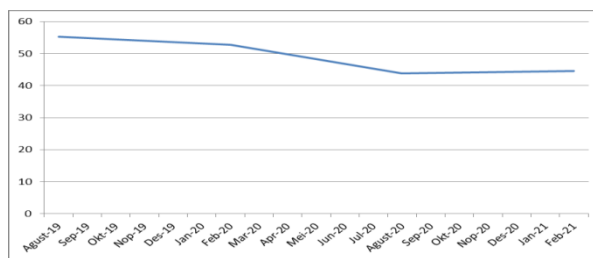
Dilihat dari tabel 1.1 pada tahun 2020 akan ada 193.897 tenaga kerja wanita dan akan bertambah pada tahun 2021 sebanyak 208.139 pekerja. Dalam berbagai hal, setiap bisnis sangat mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuannya..

Kinerja bisnis dipengaruhi oleh peningkatan karyawan wanita. Menurut Nauli et al. (2019), manusia merupakan salah satu komponen terpenting perusahaan. Manusia juga menjadi penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan; tanpa mereka, perusahaan tidak akan mencapai tujuannya. Menurut Juniartawan dkk. (2020), kinerja adalah hasil usaha seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Susanto (2019), “kinerja yang baik” mengacu pada pekerjaan yang memenuhi standar perusahaan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut teori Neher & Maley (2020), perusahaan dengan pekerja berkualitas juga dapat mencapai kinerja yang optimal.

Dari tahun ke tahun, organisasi sering berurusan dengan masalah yang berkaitan dengan penampilan perwakilan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan berkualitas dan membutuhkan kepercayaan pada kemampuan

mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Menurut data dari databoks.co.id, sejak Agustus 2019 hingga Februari 2021, kualitas pekerjaan di Indonesia mengalami penurunan.



Gambar 1.1 Data kualitas pekerjaan Indonesia (Agustus 2019 - Februari 2021)

Sumber : databoks.co.id

Kualitas ketenagakerjaan Indonesia setiap tahunnya terus mengalami penurunan, seperti terlihat pada gambar 1.1 indeks kualitas ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2019 sampai dengan Februari 2021. Terlihat bahwa kualitas pekerjaan di Indonesia meningkat sebesar 55,23 persen pada Agustus 2019, turun sebesar 52,79 persen. persen pada Februari 2020, menurun sebesar 42,78 persen pada Agustus 2020, dan sedikit meningkat sebesar 44,54 persen pada Februari 2021. Dari tabel di atas, dapat dikatakan bahwa sifat pekerjaan agak berkembang pada Februari 2021, meskipun kenyataannya hanya meningkat sebesar 2%, namun tahun sebelumnya mengalami penurunan yang kritis. Kinerja karyawan jauh dari harapan dalam mencapai visi dan misi perusahaan akibat rendahnya kualitas kerja.

Menurut wawancara yang dilakukan dengan dua puluh pekerja wanita di Kabupaten Sukoharjo yang telah berkeluarga, kinerja pegawai menurun akibat tekanan dalam bekerja, banyak tuntutan pada mereka untuk

menyelesaikan tugas, berkurangnya waktu bersama keluarga akibat bekerja lembur, pekerjaan yang tidak sesuai standar, dan kurangnya keselarasan di antara rekan kerja..

Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja representatif, khususnya terjadinya perselisihan antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Afrilia & Utami (2018) yang menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi kinerja karyawan dan kualitas kerja. Menurut Paramita Dewi (2017), pekerja perempuan menghadapi tantangan terbesar konflik pekerjaan-keluarga karena Indonesia saat ini memandang perempuan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam keluarga atau rumah tangga daripada laki-laki.

Menurut Pribudiarta Nur Sitepu dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (Kemen PPPA), pekerja yang menghadapi konflik peran ganda biasanya adalah perempuan yang sudah menikah. Hal ini didukung oleh penelitian Voydanoff (2004), konflik keluarga-pekerjaan dipengaruhi oleh waktu dan konflik keluarga-pekerjaan lebih sering dialami oleh perempuan. Partisipasi yang setara antara pria dan wanita dalam menjalankan bisnis keluarga. Menurut Putra, R. S., perempuan tidak hanya mengandalkan suami untuk mencari nafkah, tetapi juga menopang ekonomi keluarga jika penghasilan suami tidak mencukupi karena tuntutan. Wanita yang memainkan banyak peran lebih cenderung merasakan tekanan dari peran tersebut. Jika dibandingkan dengan wanita

yang tidak memiliki anak, wanita yang menikah dan memiliki anak lebih cenderung mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Ini terjadi ketika seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhannya di tempat kerja karena kewajiban keluarga.

Pekerja dipaksa untuk memilih antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga mereka karena peran ganda ini. Konflik antara pekerjaan dan keluarga muncul ketika peran karyawan dan keluarga tidak setara. Terlalu banyak hal yang harus dilakukan, yang membawa konflik di tempat kerja ke rumah. Jelas bahwa pertengkaran ini membuat berbagai hal yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari dan pekerjaan para wanita ini, wanita diharapkan bertanggung jawab untuk mengawasi dan membesarkan keluarga yang baik.

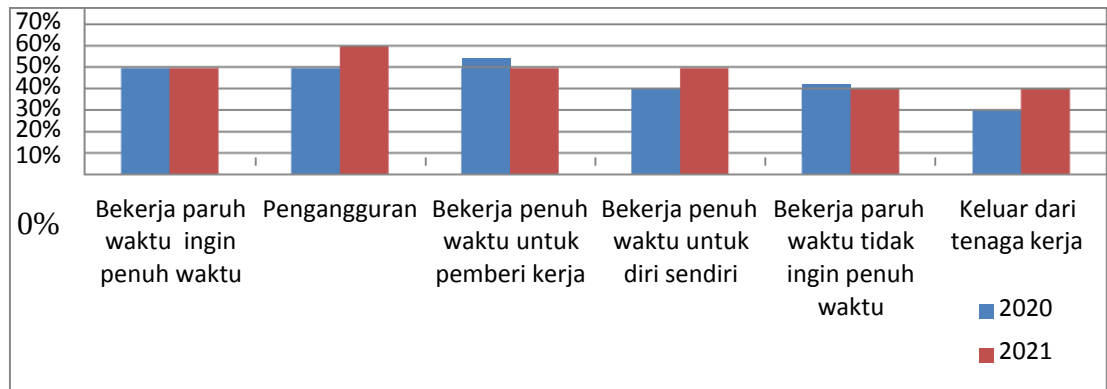
Konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah faktor kedua yang perlu dipertimbangkan. Wanita yang bekerja diharapkan untuk tampil di tingkat tinggi. Kebutuhan keluarga yang harus dipenuhi terkadang menjadi persoalan bagi setiap buruh perempuan. Dimana seorang pekerja wanita juga harus menjalankan tugasnya sebagai ibu rumah tangga dan memiliki jadwal kerja yang sangat padat dengan waktu yang terbatas. Semua ini berarti hilangnya waktu keluarga, yang juga akan mempengaruhi seberapa baik karyawan perempuan melakukan pekerjaannya. Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat muncul karena sebagian perempuan tidak mampu mendamaikan peran mereka dalam keluarga dan tempat kerja. Kinerja dapat menderita sebagai akibat langsung dari konflik pekerjaan-keluarga. Konflik di tempat kerja

dengan anggota keluarga membuat sulit untuk fokus pada pekerjaan dan mempersulit penyelesaian tugas.

Hal ini sejalan dengan penelitian Afrilia dan Utami (2018) yang mengatakan, bahwa apabila terjadi konflik keluarga kerja maka hal tersebut akan mempengaruhi pada kinerja. Susiarty, dkk (2019) juga mengatakan bahwa konflik keluarga kerja memiliki dampak negatif pada kinerja pegawai.

Kuantitas konflik pekerjaan-keluarga dan konflik pekerjaan-keluarga dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis seorang buruh. Stres di tempat kerja merupakan faktor lain yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. seperti penelitian Karomah (2019) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres di tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2013), stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pekerja saat menghadapi pekerjaannya. Stres kerja menurut Handoko (2012) adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi seseorang.

Titik fokus dalam kecemasan antara tahun 1990 dan 2019 melihat tingkat gangguan mental, kegelisahan dan pertumbuhan kesuraman pada wanita lebih tinggi daripada pria. Pada tahun 2019, gangguan jiwa menjadi penyebab meningkatnya jumlah penyakit yang disebabkan oleh gangguan jiwa.



Gambar 1.2 Kesenjangan tingkat stres kerja wanita tahun 2020-2021

Sumber : weforum.org

Dilihat dari data hologic weforum.org kesenjangan tingkat stres kerja wanita tahun 2020-2021 mengalami peningkatan dalam bekerja penuh waktu untuk pemberi kerja hal tersebut merupakan tingkat emosi, stres, kesedihan, kekhawatiran dan kemarahan yang dialami wanita.

Beberapa aspek kesehatan mereka secara keseluruhan akan meningkat sebesar 1% pada tahun 2020 dan 2021. Hal ini dapat terjadi karena ketegangan dari dalam atau dari iklim di luar pekerjaan yang mengakibatkan presentasi perwakilan dalam organisasi berkurang karena tekanan pekerjaan.

Seperti yang dapat dilihat dari penjelasan fenomena di atas, terdapat permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat diakibatkan oleh berbagai faktor. Stres di tempat kerja, ketegangan pekerjaan-keluarga, dan faktor lain yang dihadapi karyawan wanita di perusahaan. Seorang wanita akan sulit membedakan antara peran pekerjaan yang mengganggu peran keluarga dan peran keluarga yang mengganggu pekerjaan bagi seorang wanita yang konsentrasinya terpecah antara bekerja dan mengurus keluarganya. Demikian pula, tekanan kerja juga dapat terjadi jika

perjuangan keluarga-pekerjaan yang berlebihan dan pekerja wanita mengalami kesulitan mengisolasi energi untuk keluarga mereka dan pekerjaan akan mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental pekerja wanita.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk membahasnya dalam skripsi berjudul **“Pengaruh Konflik Kerja Keluarga, Konflik Keluarga Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah ada pengaruh signifikan antara konflik kerja keluarga terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah ada pengaruh signifikan antara konflik keluarga kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah ada pengaruh signifikan antara konflik kerja keluarga, konflik keluarga kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan Konflik Kerja Keluarga terhadap Kinerja Pegawai

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan Konflik KeluargaKerja terhadap kinerja pegawai
3. Untuk menguji dan menganalisis signifikan stres kerja terhadap kinerjapegawai
4. Untuk menguji dan menganalisis signifikan konflik kerja keluarga, konflikkeluarga kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini

1. Manfaat bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya supaya bisa menjadi referensi di bidang sumber daya manusia (SDM) yang berkaitan dengan konflik kerja keluarga, konflik keluarga kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai

2. Manfaat bagi peneliti

Dengan menjadi kesempatan peneliti dalam melaksanakan teori yang telah didapat saat di perkuliahan untuk memecahkan berbagai masalah mengenai kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori yang Relevan

1. Kinerja Pegawai

Perbuatan mencapai dan melaksanakan pekerjaan yang diminta disebut dengan kinerja, yaitu seperangkat hasil yang dicapai. Eksekusi individu adalah salah satu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang yang bekerja ingin melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat mencapai hasil yang lebih baik dari yang diharapkan.

Menurut Tasnim dkk, (2020:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas yang karyawan gapai setelah bekerja sesuai dengan tugas yang diharapkan pimpinan kepadanya”. Menurut Herdian (2019), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sanjiwani & Sauna (2016) mengatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai melalui pengelolaan secara efektif perlu adanya dorongan pegawai dengan kompeten dibidangnya masing-masing. Menurut Noor (2013) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu keadaan yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi organisasi,serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Mangkunegara (2014:18) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dimensi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas Pekerjaan mengacu pada kemampuan pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan benar dan rapi, serta ketelitian dan kerapiannya. Penandanya adalah:
 - b) Pelaksanaan kerja yang efektif
 - c) Mengurangi kesalahan dalam bekerja
- b. Tingkat normal dari proses atau hasil menyelesaikan suatu kegiatan adalah kuantitas pekerjaan. Kuantitas juga mencakup jumlah berbagai macam aktivitas yang dapat dilakukan sekaligus untuk memenuhi harapan keberhasilan perusahaan. Penandanya adalah
 - a) Target Kerja
 - b) Hasil Kerja
 - c) Volume Pekerjaan
- a. Pemanfaatan waktu adalah penggunaan waktu kerja atau kegiatan yang disetarakan dengan prosedur perusahaan agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang ditentukan. Indikatornya yaitu
 - a) Ketepatan waktu menyelesaikan suatu tugas
 - b) Batas waktu menyelesaikan suatu tugas

2. Konflik Kerja Keluarga

Sebagaimana Hamali (2018: 236) mendefinisikan konflik sebagai konflik antara kebutuhan, nilai, dan kepentingan aktual anggota. Hamali, (2018: 235) mengusulkan bahwa perselisihan adalah efek samping ketika orang atau pertemuan menunjukkan mentalitas atau perilaku yang mengancam terhadap orang lain, dengan cara ini memengaruhi pameran satu atau semua pertemuan yang disertakan.

Seperti yang ditunjukkan oleh Wirawan, et al (2017) menyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan merupakan suatu kondisi dimana terdapat kontras antara perwakilan dan organisasi. Carlson, et al (2015) menyatakan bahwa perjuangan keluarga-pekerjaan terjadi karena pertentangan antara pekerjaan ketika kepuasan satu pekerjaan dapat turun pada pekerjaan yang berbeda, apakah itu pekerjaan dalam pekerjaan atau kehidupan sehari-hari.

Menurut Nabila (2019) menyatakan konflik pekerjaan keluarga merupakan suatu bentuk konflik antara peran dimana peran tersebut memiliki tekanan pekerjaan dan keluarga, karena adanya ketidakseimbangan dan ketidakcocokan dalam menjalankan perannya.

Menurut Frone & Russel (1992), menyebutkan ada beberapa indikator konflik pekerjaan keluarga yaitu

- a. Tekanan kerja
- b. Banyaknya tuntutan tugas
- c. Kurangnya kebersamaan keluarga

- d. Sibuk dengan pekerjaan
- e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

3. Konflik Keluarga Kerja

Perjuangan kerja-keluarga adalah struktur di mana tekanan pekerjaan yang berlaku dari pekerjaan dan perjuangan keluarga dalam lebih dari satu cara, menjadi kerja sama khusus dalam pekerjaan keluarga. Dengan kata lain, masalah ini sering dianggap sebagai sumber stres potensial yang dapat berdampak negatif pada perilaku dan kesejahteraan karyawan. Menurut Fadilla dan Rozana (2020) memaknai perjuangan keluarga-pekerjaan sebagai perselisihan tentang pekerjaan seseorang ketika orang tersebut merasa kesulitan untuk memenuhi pekerjaan dalam keluarga atau di tempat kerja karena tuntutan pekerjaan atau keluarga yang menantang untuk diabaikan. .

Konflik pekerjaan-keluarga, menurut Faruq et al. (2019), adalah konflik yang terjadi ketika kita berbenturan saat menjalankan peran tertentu. Seperti yang diungkapkan Ariyana dan Novarini (2018) bahwa konflik keluarga-pekerjaan adalah perselisihan yang terjadi baik dalam satu pekerjaan individu pada saat yang sama, sehingga ia tidak dapat memenuhi salah satu pekerjaan karena memuaskan pekerjaan lainnya. Konflik keluarga kerja dapat memengaruhi tekanan di tempat kerja karena mendorong seseorang untuk bertindak berlawanan dengan kekuasaan yang ada, seperti menikmati waktu yang lama bersama keluarga dan bekerja dalam waktu yang lama.

Menurut Frone & Cooper (1992), Konflik keluarga kerja mempunyai beberapa indikator yaitu

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

4. Stres Kerja

Stres di tempat kerja adalah keadaan internal yang dapat disebabkan oleh tuntutan fisik maupun faktor sosial dan lingkungan. Menurut Veithzal (2020), stres adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi karyawan karena menyebabkan ketidakseimbangan antara sistem fisik dan psikologis. Stres kerja, seperti yang didefinisikan oleh Hartaty (2019), dicirikan sebagai rasa tekanan dan ketegangan yang mengganggu kemampuan karyawan untuk melakukan tugasnya dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Seseorang yang stres di tempat kerja dapat merasa cemas dan khawatir.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja sebagai perasaan individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kekerasan, ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, kelelahan emosional dan tekanan.”

Stres yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan bahaya bagi

seseorang dalam mengelola iklim dan wakil yang mengalami tekanan akan menghambat pelaksanaan pekerjaan wakil. Stres kerja, seperti yang didefinisikan oleh Colquitt & Lepine (2015), lebih dari sekedar pertahanan karyawan yang berlebihan terhadap kondisi kerja yang tidak seimbang. Ini juga merupakan respon psikologis karyawan terhadap tuntutan pekerjaannya. Mereka akan sering bertindak agresif dan mudah tersinggung, tidak dapat bersantai, atau tidak kooperatif. Menurut Suwatno (2011) menyatakan bahwa tekanan kerja adalah suatu keadaan dimana terdapat satu atau beberapa variabel di lingkungan kerja yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga mengganggu fisiologi dan tingkah laku. Meski ada sejumlah faktor yang bisa berdampak pada kesehatan mental seseorang, stres terkait pekerjaan tidak terjadi secara tiba-tiba.

Menurut Robbins, dkk (2015) stres kerja mempunyai 4 indikator yaitu

- a. Perilaku yaitu ketidakpuasan kerja, kinerja rendah, ketidakhadiran, dan berpindah kerja
- b. Psikologi yaitu mudah marah, merasa dan mengalami kecemasan
- c. Fisiologi yaitu gelisah, mulut kering, terasa panas, gangguan pencernaan dan sakit kepala

B. Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Alat Analisis	Hasil
1.	Eric Hermawan (2022)	ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PT SAKTI MOBILE JAKARTA	Beban Kerja (X1) Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2) Stres Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Bergana	1. Hasil yang didapatkan adalah beban kerja (X1), konflik pekerjaan-keluarga (X2) dan stres kerja (X3) baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama berpengaruh signifikan dan negatif terhadap

						a p kinerja pegaw ai PT.Sa kti Mobil e Jakarta
2.	Mudji Kuswinarn o, Novia Indirawati (2021)	PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK	Beban Kerja (X1), Konflik Pekerja Keluarga(X)	Kinerja Karyawan (Y)	Uji validitas dan reliabilitas, ujiasumsi klasik	1. Beban secara

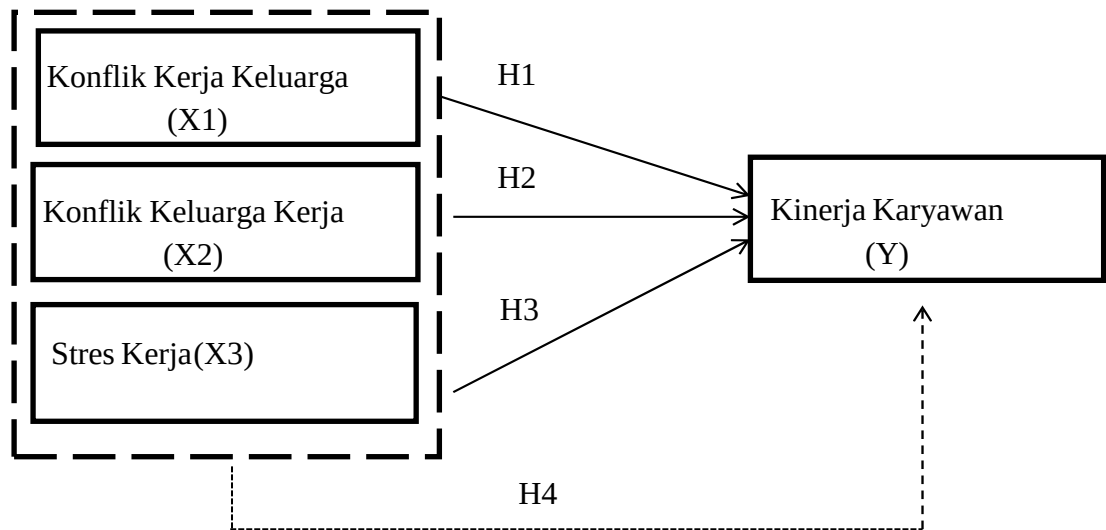
		PEKERJA-KELUARGA (WORK FAMILY CONFLICT) TERHADAP KINERJA WANITA KARIR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (PADA CV. BUANA TENGKA GARMENT BANGKALAN)			(uji multikolinieritas, (uji statistik f, koefisien determinasi (R ²)) dan analisis jalur	terhadap kinerja wanita karir Konflik Pekerjaan - Keluarga Beban Konflik Pekerjaan - keluarga secara parsial berpengaruh positif Stres Kerja secara
3.	Ni Kadek Nonik Rasminingsih, I Wayan Sucipta Wibawa, Ricky Ika Fahrianto (2021)	PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI	Work Family Conflict (X1) Beban Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Metode survei, dengan alat bantu kuesioner tertutup	hasil penelitian menunjukkan beban kerja dan work

		DUKUNGAN SOSIAL				ra statistik mampu memoderasi pengaruh beban kerja dan work family conflict terhadap kinerja karyawan .
4.	Firda Nur Aziza, Riyan Sisiawan Putra, Hidayatul Khusnah, Tri Utami (2021)	PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (WORK FAMILY CONFLICT), AMBIGUITAS PERAN DA N STRES KERJA TERHADAP KINERJA STAF KARYAWATI	Konflik Peran Ganda (X1) Ambiguitas Peran (X2) Stres Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Uji asumsi klasik, uji validasi, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, koefisien determinasi.	flik Ambiguitas peran berpengaruh positif Stres kerja berpengaruh positif
5.	Ni Komang Ayu Ananda Putri, I	PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA,	Konflik Peran Ganda (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	uji instrumen penelitian (Uji Validitas dan	danya garuh negatif

	Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini (2022)	LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DA N PARAMEDIS WANITA PADA PUSKESMAS RENDANG KARANGASE M	Lingkungan Kerja (X2) Stres Kerja (X3)		Uji (Reliabilitas) , analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (Uji Normalitas, Multikoline aritas, Heteroskedas tistik), uji F, uji korelasi berganda, uji koefisien determinasi (R ²), uji t, semua data skripsi pengolahan nya dibantu oleh program SPSS For Windows.	ra Adanya garuh positif Adanya garuh negatif
--	---	---	---	--	---	--

C. Kerangka Pikir

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian, maka kerangka pikir dapat digambarkan seperti berikut



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan :

Variabel Independen : Konflik Kerja Keluarga (X1), Konflik Keluarga Kerja(X2), Stres Kerja (X3)

Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)

D. Hipotesis

1. Pengaruh Konflik Kerja Keluarga Terhadap Kinerja Pegawai

Konflik muncul ketika pekerja wanita dituntut untuk mampu memenuhi semua kebutuhan dan keperluan di tempat kerja. Seorang jika mengalami konflik yang tinggi, akan mengalami frustrasi dan kebingungan. Menurut Tariana & Wibawa (2016) Konflik Kerja Keluarga merupakan konflik yang menuntut seseorang membagi peran antara kerja dan keluarga. Penelitian Khoirul Huda (2021) mengatakan bahwa Konflik

Kerja Keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Mudji Kuswinarno, Novia Indirawati (2021) menunjukkan bahwa Konflik Kerja Keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja wanita. Berdasarkan uraian diatas hipotesis pada penelitian ini.

H1 : Konflik Kerja Keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Konflik Keluarga Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh Manajer Sumber Daya Manusia. Menurut Sedigh et al, (2017) variabel ini terkait dengan kinerja karyawan, dan masalah di tempat kerja dapat mengakibatkan masalah di rumah, begitu juga sebaliknya. Konflik keluarga kerja terjadi ketika masalah keluarga dibawa ke pekerjaan, di mana masalah keluarga dapat berupa kesalahan anak yang terjadi karena kurangnya inklusi karena orang tua, pasangan dan anak tidak dapat membantu menyelesaikan tugas sekolah yang ada dan juga harus menyelesaikan tugas mereka di tempat kerja. Penelitian Mudji (2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan menderita akibat konflik pekerjaan-keluarga. Konsekuensi pemeriksaan Jasmalinda (2021) menunjukkan bahwa konsekuensi perjuangan keluarga kerja berdampak buruk terhadap eksekusi perwakilan. Hipotesis kedua dari penelitian ini dapat disimpulkan berdasarkan hasil paparan di atas.

H2 : Konflik Keluarga Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Perusahaan melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai terjadi oleh beberapa faktor salah satunya aspek stres kerja akibat tekanan dalam bekerja berpengaruh dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, stres kerja perlu dikondisikan pada keadaan yang tepat agar kinerja pegawai optimal. Penelitian yang dilakukan Ida Ayu Gede Lingga Yoni, dkk (2022) menunjukkan hasil stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Khairul Huda (2021) menunjukkan hasil stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Ni Komang Ayu (2021) menunjukkan hasil stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga pada penelitian ini.

H3 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

4. Pengaruh Konflik Kerja Keluarga, Konflik Keluarga Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal. Penelitian yang dilakukan Eric Hermawan (2022)

menunjukkan bahwa Konflik Kerja keluarga, konflik keluarga kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian Suarjana (2022) mengatakan bahwa konflik kerja keluarga, konflik keluarga kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Konflik Kerja Keluarga, Konflik Keluarga Kerja Dan Stres Kerja Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan data kuesioner yang telah disebar kepada pekerja wanita di Kabupaten Sukoharjo, maka telah ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Konflik kerja keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Sukoharjo.
2. Konflik keluarga kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Sukoharjo.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Sukoharjo/
4. Konflik kerja keluarga, konflik keluarga kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai studi kasus pekerja wanita di Kabupaten Sukoharjo

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Variabel konflik kerja keluarga dan stres kerja bersifat signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan beban kerja yang meningkat dari waktu ke waktu tetapi tidak melebihi batas kemampuan pegawai yang akan mempengaruhi kinerja pegawai dari

beban kerja tersebut dari batas stres kerja. Perusahaan dapat memberikan fasilitas beristirahat dan tempat olahraga yang dapat mengimbangi stres dalam bekerja dan dapat dilakukan jika tugas atau pekerjaan sudah selesai pegawai akan merasakan kenyamanan saat bekerja

2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya tidak terpaku pada faktor- faktor dalam penelitian ini yaitu konflik kerja keluarga, konflik keluarga kerja dan stres kerja, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai pekerja wanita di Kabupaten Sukoharjo

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, L. D., & Utami, H. . (2018). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 55(2), 1.
- Amstad, F.T., Laurenz L. Meier, Ursula Fasel, Achim Elfering, And Norbert K. Semmer. 2011. A Meta-Analysis Of Work-Family Conflict And Various Outcomes With A Special Emphasis On Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 16(2):151-169.
- Ariyana, P. G., & Novarini, N. N. A. 2018. Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa KutaBali. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 148-161.
- Aziza, F. N., Putra, R. S., Khusnah, H., & Utami, T. (N.D.). *Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawan (Studi Pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya)*.
- Carlson, Kacmar, Dan Williams (Mulyandini, Lelly, & Tobing, 2015) Construction And Initial Validation Of A Multidimensional Measure Of Work-Family Conflict. *Journal Of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. Lepine., And Michael J Wesson. 2011. *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill: New York
- Cooper, D.R. And Schindler, P.S. (2014). *Business Research Methods*. New York: McGraw- Hill.
- Fadilla, C., & Rozana, A. (2020). Peran dukungan sosial terhadap work-family conflict pada polwan dengan status menikah. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 584–589.
- Faruq, Umar., Sunaryo, Hadi., dan Anwar, Khoirul. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD. Pandang Laut Desa Banyusangka, Bangkalan Madura). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(06).
- 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.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, A. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pt Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hartaty, Sri. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Logikreasi Utama–Medan. Skripsi Program Studi

- Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Herdian, Bagas. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangkit Sumatera.
- Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- <https://kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/2368/kesetaraan-gender-pondasi-dasar-ketahanan-keluarga> Di Akses 13 Desember 2022
- <https://tirto.id/tingkat-stres-pada-perempuan-meningkat-ini-sebabnya-gwna> Di Akses 13Februari 2023
- <https://www.solopos.com/pernikahan-dini-di-sukoharjo-melonjak-apa-penyebabnya-1120149>. Di Akses 27 November 2022
- Juniartawan, I. W., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Smk Negeri 3 Bangli. In Forum Manajemen Stimi Handayani Denpasar. Vol. 18, No. 1, Pp. 94- 101.
- Kerja, S., Kinerja, T., Medis, T., Wanita, P., Puskesmas, P., & Karangasem, R. (2021). 3, *Tahun 2021*. 2, 683–693
- Kuswinarno, M., Indirawati, N., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, P. S., & Madura, U. T. (N.D.). *Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan)*. 19–33.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:Pt. Remaja Rosdakarya.
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional Dan Service Pada Pt. Bank Bri Syariah, Tbk Pusat). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 73, No. (02), 57–67.
- Nauli, Trisia A., Dan Pradopo, Rono L. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rspad Gatot Soebroto (Studi Pada Karyawan Rspad Gatot Soebroto Di Jakarta). Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta, 1(01), 7-21.
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016b). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 31, No. (1), Hal. 9–15.
- Paramita Dewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. E-Jurnal ManajemenUnud, 6(6), 3370–3397.
- Putra, R. S. (2020). Work Life Balance Pada Pejabat Wanita Yang Ada Di Salah

- Satu Universitas Di Indonesia. Jurnal Ecopreneur.12, Volume 3, No. 2, Hal. 2615- 6237.
- Robbins Et Al.(2015) Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sangadji, Mamang, Etta, Dkk. 2010. Metodologi Penelitian. Ed. Oktaviani H.S. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Sanjiwani, I. M. A., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(2).
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sedigh, G., Devlin, R. A., & Grenier, G. (2017). Are Quebecers More Stressed Out At Work Than Others? An Investigation Into The Differences Between Quebec & The Rest Of Canada In Level Of Work Stress. Canadian Public Policy, 43(3), 177–189. <https://doi.org/10.3138/Cpp.2016-068>
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. 2 Ed. Ed. Sutopo. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Ayu. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). The Effect Of Workload And Work Environment On Job Stress And Its Impact On The Performance Of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital. Scientific Research
- Suwatno, dan Priansa. 2011a. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Oorganisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tariana, I. W. A., & Wibawa, I. M. . (2016). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Work Family Conflict Dan Turnover Intention Pada Karyawan Wanita E-Jurnal Manajemen Unud, 5(8), 1.
- Tasnim, Tasnim, S. W (2020). Pengantar Komunikasi Organisasi. Medan Yayasan KitaMenulis.
- Veithzal & Rivai, Z. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali. Pers: Jakarta..
- Voydanoff, P. (2004). Pengaruh Tuntutan Kerja Dan Sumber Daya Pada Konflik Dan Fasilitasi Kerja-Ke Keluarga. Jurnal Pernikahan Dan Keluarga, 66, 2, 398– 412. <https://doi.org/10.1111/J.1741-3737.2004.00028.X>
- Wibowo (2015: 17). Dalam Bab Ii Kajian Pustaka 2.1 Pengertian Kearifan Lokal. EprintsUm
- Wirawan (Fatikhin, Hamid, & Mukzam, 2017) Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). Administrasi Bisnis, 47(1), 172–180
- Suarjana, I. A. G. L. Y. W. S. I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Konflik Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar. *Jurnal*

EMAS, 3(2), 152–166

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Kepada :

Saudara/I Responden

Di tempat

Assalamualaikum, Wr.Wb

Perkenalkan saya Lurina Riyanti Mahasiswa Program Studi Manajemen Strata Satu (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta. Saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir untuk mendapatkan gelar sarjana dengan judul “ Pengaruh Konflik Kerja Keluarga, Konflik Keluarga Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pekerja Wanita Di Kabupaten Sukoharjo) “

Sehubungan dengan hal tersebut, saya sangat mengharapkan ketersediaan Saudara/I untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner atau angket ini secara lengkap dan benar dengan memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, sehingga kuesioner ini dapat digunakan untuk penelitian. Semua informasi yang berkaitan dengan identitas responden penelitian akan dirahasiakan. Atas bantuan dan kesediaan Saudara/I dalam mengisi kuesioner penelitian ini saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Nsms Responden	...
Apakah sudah bekerja dan berkeluarga?	Ya Tidak

A. Pemahaman

Keterangan

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Pilihlah salah satu jawaban untuk setiap pernyataan berdasarkan pendapat Anda dengan tanda (✓)

Konflik Kerja Keluarga						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa kepentingan pekerjaan mengalahkan kepentingan keluarga					
2.	Saya kesulitan memenuhi tanggung jawab ketika ada tambahan jam kerja					
3.	Saya harus mengubah rencana kegiatan keluarga untuk memenuhi kewajiban yang terkait dengan pekerjaan					
4.	Saya hanya mampu mengerjakan sebagian tugas rumah tangga karena sudah lelah pulang kerja					
5.	Saya menyiapkan keperluan keluarga seadanya saja agar dapat masuk kerja dengan tepat waktu					
Konflik Keluarga Kerja						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa kepentingan keluarga mengalahkan kepentingan pekerjaan					
2.	Saya merasa ada hambatan untuk bekerja dengan baik disebabkan timbulnya masalah ketegangan dalam keluarga					
3.	Saya kesulitan dalam memenuhi kewajiban sebagai seorang istri terhadap keluarga karena merasakan ketegangan yang timbul dalam pekerjaan					
4.	Kurang konsentrasi dalam bekerja karena ada anggota keluarga (anak) yang sakit					
5.	Kesulitan memenuhi tanggung jawab pekerjaan karena adanya tugas-tugas keluarga					
Stres kerja						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS

1.	Saya merasa tugas yang diberikan dalam pekerjaan terlalu banyak					
2.	Merasa selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya merasa bingung dan kurang konsentrasi					
4.	Saya mengalami kesulitan mengendalikan emosi dan suasana hati					
5.	Saya tidak mengalami peningkatan dalam bekerja					
Kinerja Pegawai						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan					
2.	Saya mengerjakan tugas dengan teliti dan cermat					
3.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan rapi sehingga dapat dipertanggung jawabkan					
4.	Saya sangat optimal menggunakan jam kerja					
5.	Saya mampu bekerja dengan kualitas sesuai target yang ditetapkan					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
7.	Saya dalam bekerja berusaha untuk meminimalkan tingkat kesalahan					