

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Azka Fajri*, Sri Suwarsi, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*azkafajri11@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstract. One of the important company assets is human resources (HR) or employees. Having an important role in the company brings them to continue to maintain quality in their work to help the company achieve its goals. One of them is by suppressing the occurrence of Work Family Conflict and Occupational Stress to improve employee performance. This study aims to determine the work family conflict that occurs at PT Samafitro (Bandung), to determine the occupational stress that occurs at PT Samafitro (Bandung), to determine the performance of employees at PT Samafitro (Bandung) and to determine how much influence work family conflict and occupational stress on employee performance at PT Samafitro (Bandung). The research method used in this research is descriptive research and verification research by operating calculations using the IBM SPSS Statistics 25 program. The sampling technique used is purposive sampling technique. The sample in this study amounted to 69 employee respondents at PT Samafitro (Bandung). The data collection technique used is a questionnaire. The variables studied in this study are Work Family Conflict (X1) and occupational stress (X2) while the related variable is Employee Performance (Y). The results of this study conclude that Work Family Conflict has a negative effect on employee performance. Occupational Stress has a negative effect on employee performance. Work Family Conflict and Occupational Stress have a negative effect on employee performance. The conclusion of this study is that there is an influence between Work Family Conflict and Occupational Stress on Employee Performance at PT Samafitro (Bandung)

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

Abstrak. Salah satu aset perusahaan yang penting adalah sumber daya manusia (SDM) atau karyawannya. Memiliki peran penting diperusahaan membawa mereka harus terus menjaga kualitas dalam pekerjaannya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Salah satunya dengan menekan terjadinya Work Family Conflict dan Stres Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui work family conflict yang terjadi di PT Samafitro (Bandung), untuk mengetahui stres kerja yang terjadi di PT Samafitro (Bandung), untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Samafitro (Bandung) dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samafitro (Bandung). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif dengan mengoperasikan perhitungan menggunakan program IBM SPSS Statistics 25. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 responden karyawan di PT Samafitro (Bandung). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah Work Family Conflict (X1) dan Stres Kerja (X2) sedangkan variabel terkaitnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Work Family Conflict berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Work Family Conflict dan Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Samafitro (Bandung).

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Stres Kerja, Work Family Conflict*

A. Pendahuluan

Salah satu aset perusahaan yang penting adalah sumber daya manusia (SDM) atau karyawannya. Memiliki peran penting diperusahaan membawa mereka harus terus menjaga kualitas dalam pekerjaannya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Akan ada banyak faktor yang akan mempengaruhi kondisi karyawan untuk menjaga kualitas dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut memiliki tanggung jawab lain selain di kantor yaitu tanggung jawab dirinya saat diluar pekerjaan salah satunya tanggung jawab dikeluarga. Terlepas tanggung jawab karyawan dirumah, karyawan juga dituntut oleh perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya sebaik mungkin. Tuntutan tersebut memiliki potensi terjadinya stres terhadap karyawan. Memiliki dua tanggung jawab berbeda yaitu tanggung jawab dikantor dan dirumah, mereka dituntut untuk dapat seimbang dalam menjalankan kedua peran tersebut.

Kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh sebuah organisasi yang bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* atas kerja yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016). Hasil kerja serta perilaku kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan didalam satu periode waktu tertentu disebut kinerja (Kasmir, 2016).

Work family conflict ini terjadi sebagai konflik antar peran yang jika seluruh waktu, energi serta tuntutan perilaku saling berbenturan antara peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga yang akan berdampak mengganggu produktivitas, kesejahteraan keluarga serta kesehatan (Kossek & Lee, 2017).

Stres kerja merupakan kondisi yang dirasakan oleh seseorang jika dihadapkan dengan keadaan yang dianggap sangat penting dan membuat seseorang menuntut dirinya sendiri untuk mendapatkan hal yang diinginkan dan dianggap penting (Robbins & Judge, 2015).

Work family conflict memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sapitri & Dudija, 2020). Hal ini dapat terjadi karena jika seorang karyawan mengalami konflik yang melibatkan dua kepentingan dalam satu waktu akan menyebabkan ia tidak bisa berkonsentrasi saat bekerja karena memikirkan hal atau masalah yang terjadi dikeluarga/dirumah, membuat karyawan bingung untuk menyelesaikan pekerjaan atau masalah keluarga terlebih dahulu hingga membuat karyawan suka menunda pekerjaan yang diberikan yang berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Di PT Samafitro (Bandung) menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang mengalami masalah *work family conflict* seperti masalah konflik berdasarkan tekanan (*stain based conflict*) dimana ada karyawan yang kurang maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya dikarenakan adanya tekanan dalam keluarga yang menghambat produktivitas kerjanya.

Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sapitri & Dudija, 2020). Hal ini dapat terjadi karena jika seorang karyawan mengalami serta merasakan adanya tekanan berlebih yang tidak bisa dihadapi dalam pekerjaannya akan membuat karyawan mudah emosi, mudah lelah, sulit berkonsentrasi, hingga mengalami depresi dan menyebabkan karyawan tidak bisa fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan hingga menunda pekerjaan yang diberikan akan berdampak kinerjanya menurun. Ada beberapa karyawan PT Samafitro (Bandung) yang mengalami masalah stres kerja yang menyebabkan munculnya masalah gejala psikologis seperti beberapa karyawan yang sulit untuk berkonsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan terlihat dalam persentase tidak konsentrasi saat bekerja dan karyawan yang tidak komunikatif sehingga terjadinya *miss* komunikasi antar rekan kerja yang terlihat dalam persentase *miss* komunikasi dengan rekan kerja. *Miss* komunikasi tersebut dapat membuat tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan menjadi salah sehingga membawa dampak negatif bagi kinerja perusahaan dikarenakan banyaknya tugas yang mengharuskan berhubungan antar divisi.

Setelah melihat fenomena yang terjadi terhadap karyawan PT Samafitro (Bandung) serta pentingnya karyawan untuk menghindari *work family conflict* dan mengelola stres kerjanya agar tidak mempengaruhi kinerjanya. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”** Studi Kasus Karyawan PT Samafitro Bandung. Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka didapatkan rumusan masalah – masalah berikut :

1. Bagaimana *work family conflict* pada karyawan di PT Samafitro (Bandung)?
2. Bagaimana stres kerja pada karyawan di PT Samafitro (Bandung)?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Samafitro (Bandung)?
4. Seberapa besar pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di PT Samafitro (Bandung)?
5. Seberapa besar pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Samafitro (Bandung)?
6. Seberapa besar pengaruh antara *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Samafitro (Bandung)?

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih melalui hubungan kausal yang merupakan hubungan sebab akibat. Metode dari penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif dilakukan untuk menganalisis bagaimana *work family conflict*, stres kerja dan kinerja karyawan secara objektif di PT Samafitro Bandung. Penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Samafitro Bandung.

Metode pengumpulan data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan PT Samafitro Bandung yang berjumlah 69 orang sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan

1. $H_{01} : \beta_1 > 0$ Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan.
2. $H_{a1} : \beta_1 < 0$ Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan ketentuan jika signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan apabila signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Selain itu juga dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yang dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut ini adalah tabel output SPSS hasil uji t :

Tabel 1. Hasil Uji T *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.335	1.262		-1.058	.294
	WFC	1.039	.043	.948	24.424	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat sebesar 24,424 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 24,424 lebih besar daripada 1,995 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work family conflict* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. $H_{02} : \beta_2 > 0$ Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. $H_{a2} : \beta_2 < 0$ Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji T Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.528	1.399		-1.807	.075
	STRESKERJA	1.147	.050	.941	22.860	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat sebesar 22,860 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 22,860 lebih besar daripada 1,995 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. $H_{03} : \beta_3 > 0$ Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. $H_{a3} : \beta_3 < 0$ Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji F *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3067.808	2	1533.904	538.848	.000 ^b
	Residual	187.878	66	2.847		
	Total	3255.686	68			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), STRESKERJA, WFC

Dapat dilihat pada tabel diatas nilai f_{hitung} sebesar 538,848 sedangkan nilai f_{tabel} sebesar 3,13. Taraf signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work family conflict* (X1) dan stres kerja (X2) bersama – sama mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Koefisien Determinasi Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.942	.941	1.68720

a. Predictors: (Constant), STRESKERJA, WFC

Berdasarkan tabel diatas, Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,942 atau sebesar 94,2% ($r^2 \times 100\% = 0,942 \times 100\% = 94,2\%$). Yang artinya variabel *work family conflict* (X1) dan stres kerja (X2) dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 94,2%, sedangkan sisanya 5,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Kesimpulan

1. Tingkat *work family conflict* karyawan PT Samafitro (Bandung) berkategori tinggi dan persentase garis kontinum sebesar 75,36%, artinya masalah *work family conflict* yang dialami oleh karyawan menjadi penghambat dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Tingkat stres kerja karyawan PT Samafitro (Bandung) berkategori cukup dan persentase garis kontinum sebesar 61.81%, artinya masalah stres kerja yang dialami oleh

- karyawan cukup menjadi penghambat dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Tingkat kinerja karyawan PT Samafitro (Bandung) berkategori tidak baik dan persentase garis kontinum sebesar 43,34%, artinya karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan.
 4. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di PT Samafitro (Bandung) berdasarkan uji hipotesis secara parsial, nilai t_{hitung} untuk variabel *work family conflict* yaitu sebesar 24,424 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $24,424 > 1,995$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
 5. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samafitro (Bandung) berdasarkan uji hipotesis secara parsial, nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja yaitu sebesar 22,860 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,995 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $22,860 > 1,995$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 6. Pengaruh *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Samafitro (Bandung) berdasarkan uji hipotesis secara simultan, nilai f_{hitung} sebesar 538,848 sedangkan nilai f_{tabel} sebesar 3,13 yang berarti nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $538,848 > 3,13$ dan nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] Edy, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [2] Fahmi, I. (2016). Pengantar manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [3] Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Soekarno Hatta Malang. JURNAL UNIVERSITAS BRAWIJAYA.
- [4] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia , Teori dan Praktik (cetakan kedua). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [5] Kossek, E. E., & Lee, K.-H. (2017). Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. Oxford Research Encyclopedia of Business and Management.
- [6] Robbins, & Judge. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Roboth, J. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda pada Yayasan Compassion East Indonesia. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 3 (1).
- [8] Sapitri, F. C., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online).
- [9] Utami, N. A., Nayati, H., & Khurotul, A. E. (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, 73(02), 57–67.
- [10] Darmawati. (2021). *Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung. 1 (1). 36-41