

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA
PT. KUSUMA SANDANG MEKARJAYA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:
Ega Brian Dewanta
NIM. 11408144024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA
PT. KUSUMA SANDANG MEKARJAYA
YOGYAKARTA**

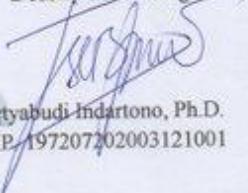
SKRIPSI

Oleh:
EGA BRIAN DEWANTA
NIM. 11408144024

Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal 18 Juli 2018

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,
Dosen Pembimbing


Setyabudi Indartono, Ph.D.
NIP. 197207202003121001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ega Brian Dewanta
NIM : 11408144024
Jurusan/Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 18 Juli 2018

Yang menyatakan,

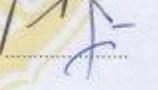


Ega Brian Dewanta
NIM. 11408144024

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta", yang disusun oleh Ega Brian Dewanta, NIM: 11408144024, ini telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 26 Juli 2018 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, M.M.	Ketua Pengaji		16 - 8 - 2018
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Sekretaris Pengaji		23 - 8 - 2018
Farlianto, MBA.	Pengaji Utama		31 - 7 - 2018

Yogyakarta, 27 Agustus 2018

Fakultas Ekonomi

Dekan,

Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 1983031 002

MOTTO

“If you are first you are first, if you are secod you are nothing”

(Bill Shankly)

“Jangan pernah takut pada kesempurnaan

Karena anda tidak pernah bisa mencapainya”

(Salvador Dali)

“Hidup terlalu singkat jika hanya menyesal. Hidup hanya sekali,

Namun jika digunakan dengan baik, sekali saja cukup”

(Ismail Marzuki)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini di persembahkan untuk :

Ayah dan Ibu tercinta yang selalu memberikan doa dan segala bentuk dukungan yang sangat luar biasa.

Naomi Dias, kakak yang melalu memberi dukungan.

Teman Teman Manajemen angkatan 2011 yang telah memberi banyak dukungan yang luar biasa.

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA
PT. KUSUMA SANDANG MEKARJAYA
YOGYAKARTA**

Oleh:

Ega Brian Dewanta
NIM. 11408144024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta, (2) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta, dan (3) pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan wanita di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya, yang sudah menikah berjumlah 160 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta ($\beta = -0,209$; $p=0,000$; $\Delta R^2 = 3,3\%$), (2) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta ($\beta = -0,215$; $p=0,000$; $\Delta R^2 = 4,0\%$); dan (3) *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta (*work family conflict* $\beta = -0,180$; $p=0,001$; stres kerja $\beta = -0,191$; $p=0,000$; dan $\Delta R^2 = 6,4\%$)

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

**THE INFLUENCE OF WORK FAMILY CONFLICT AND
WORK STRESS ON WOMEN EMPLOYEES PERFORMANCE
IN PT. KUSUMA SANDANG MEKARJAYA
YOGYAKARTA**

by:

Ega Brian Dewanta
NIM. 11408144024

ABSTRACT

This study aims to determine the effect: (1) the influence of work family conflict on the performance of women employees at PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta, (2) the influence of work stress on the performance of women employees at PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta, and (3) the influence of work family conflict and work stress on women performance of employees at PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta.

This research includes causal associative research with quantitative approaches. The population of this study is female weaving employees at PT. Kusuma Sandang Mekarjaya, a married number of 160 people. Data were collected by questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis technique used is multiple regression.

The results showed that: (1) work family conflict negatively affects the performance of women employees at PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta ($\beta = -0,209$; $p = 0,000$; $\Delta R^2 = 3,3\%$); (2) work stress negatively affect the performance of women employees at PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta ($\beta = -0,215$; $p = 0,000$; $\Delta R^2 = 4,0\%$); and (3) work family conflict and work stress negatively affect the performance of women employees at PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta (work family conflict $\beta = -0,180$; $p = 0,001$; work stress $\beta = -0,191$; $p = 0,000$; and $\Delta R^2 = 6,4\%$).

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa dan selalu memberikan segala berkatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta”, ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.,

4. Farlianto, MBA. selaku Pengaji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
5. Arum Darmawati, M.M., selaku Ketua Pengaji terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2011 khususnya kelas B dan kelas SDM, teman-teman KKN termakasih atas dukungan dan doanya.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis

Ega Brian Dewanta
NIM. 11408144024

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORI.....	13
A. Landasan Teori	13
1. Kinerja Karyawan	13
2. <i>Work Family Conflict</i>	17
3. Stres Kerja	22
B. Penelitian yang Relevan	28
C. Kerangka Berpikir	29
D. Paradigma Penelitian.....	34
E. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Desain Penelitian	36

B.	Tempat dan Waktu Penelitian	36
C.	Definisi Operasional Variabel.....	36
D.	Populasi dan Sampel	39
E.	Teknik Pengumpulan Data	39
F.	Instrumen Penelitian.....	40
G.	Uji Instrumen.....	41
H.	Teknik Analisis Data.....	44
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	50
B.	Hasil Penelitian	53
1.	Analisis Deskriptif.....	54
2.	Uji Prasyarat Analisis.....	60
3.	Pengujian Hipotesis.....	63
C.	Pembahasan.....	65
	BAB V SIMPULAN DAN SARAN	74
A.	Simpulan.....	74
B.	Keterbatasan Penelitian	75
C.	Saran.....	75
	DAFTAR PUSTAKA	77
	LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Tahun 2012-2016	3
Tabel 2. Indikasi Terjadinya <i>Work Family Conflict</i> pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya.....	5
Tabel 3. Indikasi Terjadinya Stres Kerja pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya.....	8
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	40
Tabel 5. Hasil Uji CFA	41
Tabel 6. <i>Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha</i>	42
Tabel 7. <i>Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity</i>	43
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	54
Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
Tabel 12. Kategorisasi Variabel <i>Work Family Conflict</i>	57
Tabel 13. Kategorisasi Variabel Stres Kerja	58
Tabel 14. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 16. Hasil Uji Linieritas	61
Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	63
Tabel 20. Ringkasan Hasil Hipotesis	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian..... 34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuestioner Penelitian.....	83
Lampiran 2. DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	87
Lampiran 3. DATA PENELITIAN.....	91
Lampiran 4. DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN	96
Lampiran 5. DATA KATEGORISASI.....	101
Lampiran 6. HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)	105
Lampiran 7. HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)	107
Lampiran 8. HASIL UJI RELIABILITAS	109
Lampiran 9. HASIL UJI KORELASI <i>PRODUCT MOMENT</i>	111
Lampiran 10. PERHITUNGAN DISKRIMINAN	112
Lampiran 11. HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN	113
Lampiran 12. HASIL UJI DESKRIPTIF	114
Lampiran 13. RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI	115
Lampiran 14. HASIL UJI KATERGORISASI.....	117
Lampiran 15. HASIL UJI NORMALITAS	118
Lampiran 16. HASIL UJI LINIERITAS.....	119
Lampiran 17. HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS	120
Lampiran 18. HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS	121
Lampiran 19. HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)	122
Lampiran 20. HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)	124
Lampiran 21. RANGKUMAN HASIL UJI REGRESI BERGANDA	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2004: 338). Hal tersebutlah yang membuat berbagai perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada.

Menurut Simamora (2004:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain.

Pada kasus yang dialami oleh karyawati PT. Kusuma Sandang Mekarjaya, kesulitan ekonomi merupakan salah satu faktor pendorong yang membuat ibu rumah tangga dari tingkat ekonomi lemah untuk bekerja. Bekerja dapat membantu mereka meningkatkan pemenuhan kebutuhan keluarga, bahkan ada kondisi dimana wanita bekerja karena merupakan satu-satunya sumber penghasilan rumah tangga. Namun, pendidikan mereka yang rendah hanya dapat membawa mereka pada posisi operator produksi. Di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya, banyak dari para pekerja wanita yang memiliki peran ganda dan telah berusia 30 tahunan, mereka bekerja dengan sangat keras namun hanya menghasilkan *output* yang sedikit, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya rendah.

Kinerja karyawan yang rendah juga dirasakan oleh karyawan operator produksi. Pekerjaan di operator produksi memang membutuhkan ketelitian mata dan ketekunan tangan yang luar biasa, sementara fisik karyawan tersebut sudah mulai menurun fungsinya. Beberapa bahkan mengundurkan diri karena merasa sudah tidak kuat untuk melakukan pekerjaan tersebut. Beberapa karyawati PT. Kusuma Sandang Mekarjaya yang lain mengundurkan diri dari perusahaan karena ingin berkonsentrasi mengurus anak, namun tidak jarang mereka kembali lagi mendaftar ke perusahaan setelah beberapa bulan atau tahun karena terkait pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga.

Rendahnya kinerja PT. Kusuma Sandang Mekarjaya merupakan dampak dari tidak optimalnya kinerja karyawan. Tidak optimalnya kinerja karyawan paling signifikan terjadi pada karyawan bagian produksi (wawancara penulis

dengan Manajer PT. Kusuma Sandang Mekarjaya, 10 Januari 2017). Pada bagian produksi, banyak karyawan yang tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi kain yang kegiatan utamanya adalah memproduksi kain, maka tingkat kinerja karyawan bagian produksi memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan bagian produksi terlihat dari hasil produksi yang sering tidak tercapai target. Berikut penulis sajikan data mengenai target dan realisasi produksi 5 tahun terakhir pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya:

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Tahun 2012-2016

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
2012	6.050	4.435	73 %
2013	5.500	3.598	65 %
2014	4.900	3.148	64 %
2015	4.850	3.000	61,9%
2016	4.950	3.354	67,8%

(Sumber : Biro SDM dan Umum PT. Kusuma Sandang Mekarjaya)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa realisasi produksi PT. Kusuma Sandang Mekarjaya sering kali tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena rendahnya kinerja karyawan, sehingga karyawan tidak mampu untuk mencapai target yang ditetapkan. Realisasi dari tahun 2012 sampai tahun 2016 tidak pernah mencapai target produksi yang telah ditetapkan, bahkan selalu mengalami penurunan setiap tahunnya.

Menurut pendapat supervisor bagian produksi mengatakan bahwa rendahnya kinerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya disebabkan adanya faktor *work family conflict*. *Work family conflict* merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi wanita harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain wanita harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang atau bahkan tidak memiliki waktu bersama keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Frone, Rusell & Cooper, 1992).

Work family conflict sering terjadi pada wanita yang sudah bekerja dan berkeluarga. Bagi wanita pekerja, bagaimanapun juga mereka adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga. Karenanya, dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan yang lebih berat dibanding rekan prianya (Anoraga, 2009). Wanita harus mengurus urusan rumah tangga seperti memasak, mengurus keperluan anak dan melakukan hal-hal lain yang berkaitan dengan rumah tangga. Hal ini membuat wanita pekerja memiliki dilema *dual career*'. Di satu sisi wanita harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya, sedangkan di sisi yang lain wanita harus mengatur urusan rumah tangga, sebagai seorang istri dan sebagai seorang ibu. Tentu saja

hal ini menyebabkan perempuan mempunyai berbagai peran yang dapat menimbulkan konflik.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *work family conflict* dapat dilihat dari tiga indikator yang meliputi: (1) *time-based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya, (2) *strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya, dan (3) *behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Tabel 2. Indikasi Terjadinya *Work Family Conflict* pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya

No	Indikasi	Perilaku yang mengarah pada terjadinya <i>work family conflict</i>	F	Persentase
1.	<i>time-based conflict</i>	Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga	10	40%
2.		Penggunaan hari libur untuk bekerja		
3.		Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat		
4.		Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja		
5.	<i>strain-based conflict</i>	Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga	8	32%
6.		Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja		
7.	<i>behavior-based conflict</i>	Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri	7	28%
8.		Sering merasa lelah setelah pulang bekerja		
Jumlah			25	100%

(Sumber: Hasil Pra Survei di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Tahun 2017)

Berdasarkan hasil observasi di atas diketahui bahwa perilaku karyawan yang mengarah pada terjadinya *work family conflict* ditinjau dari *time-based conflict* (40%) ditunjukkan dari sikap kurang bahkan tidak adanya waktu untuk

keluarga, penggunaan hari libur untuk bekerja, tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat, dan permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja. Ditinjau dari *strain-based conflict* (32%) ditunjukkan dengan adanya tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga dan permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Ditinjau dari *behavior-based conflict* (28%) ditunjukkan dengan adanya sikap dari keluarga yang merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri dan sering merasa lelah setelah pulang bekerja.

Work family conflict ini perlu diperhatikan karena karyawan yang sudah menikah akan memiliki peran tanggung jawab ganda yaitu sebagai seorang ibu rumah tangga dan wanita karir. Kedua peran ini sama-sama membutuhkan waktu dan perhatian penuh dalam pemenuhannya. Kondisi ini sesuai dengan penelitian Apperson, Schmidt, Moore & Grunberg (2002) yang menunjukkan bahwa intensitas terjadinya konflik peran ganda pada wanita lebih besar dibandingkan pria. Hal ini disebabkan karena wanita bekerja yang telah berkeluarga dan memiliki anak memiliki dua peran sekaligus yaitu berperan sebagai istri dan ibu yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan perhatian untuk keluarga namun mereka juga berperan sebagai pekerja yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan pikiran untuk pekerjaan. Hal ini akan membuat mereka sulit untuk menyeimbangkan kedua peran ini, sehingga akan memunculkan ketegangan bahkan *emotional* yang akan meningkatkan kemungkinan munculnya konflik peran ganda pada perawat wanita. Wanita pekerja yang mengalami *work family conflict* dan atau kurang memiliki informasi atau

ketidakjelasan peran dalam pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan tekanan yang pada menurunkan kinerja.

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

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja. Stres merupakan sebuah kondisi dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting (Noviansyah dan Zunaidah, 2012). Stres kerja di tempat kerja bukanlah fenomena baru, tetapi merupakan ancaman besar untuk kesehatan karyawan dan kesejahteraan kedepannya (Nahar et al., 2013).

Menurut Mangkunegara (2005) seorang karyawan yang mengalami stres kerja dapat diindikasikan dari: (1) beban kerja, yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu, (2) waktu kerja, yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi, (3) umpan balik

yang didapatkan, yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan, (4) tanggungjawab, yaitu keadaan wajib memikul dan menanggung semua konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban.

Fenomena stres kerja yang terjadi pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya dapat diindikasikan dari beberapa hal berikut ini:

Tabel 3. Indikasi Terjadinya Stres Kerja pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya

No	Indikasi	Perilaku yang mengarah pada terjadinya stres kerja	F	Persentase
1.	Beban kerja	Karyawan merasakan beban kerja yang diberikan terlalu banyak	7	28,0%
2.		karyawan sering memikirkan pekerjaan bahkan saat beristirahat		
3.		Karyawan merasa lelah bahkan saat baru bangun		
4.	Waktu kerja	Kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan	6	24,0%
5.		Ketika bekerja karyawan tidak memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan karyawan lain		
6.	Umpaman Balik	Jarang diberikan pujian / penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	8	32,0%
7.		Karyawan berpendapat tapi tidak pernah di dengarkan		
8.		Karyawan memberikan saran untuk organisasi namun diabaikan		
9.	Tanggung jawab	Tanggung jawab karyawan banyak namun tidak diberikan kewenangan yang cukup	4	16,0%
10.		Karyawan memiliki tanggung jawab besar terhadap organisasi		
Jumlah			25	100,0%

(Sumber: Hasil Pra Survei di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Tahun 2017)

Berdasarkan hasil observasi di atas diketahui bahwa terjadinya stres kerja pada karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya dapat diindikasikan dari beban

kerja (28,0%) yang ditunjukkan dengan karyawan merasakan beban kerja yang diberikan terlalu banyak, karyawan sering memikirkan pekerjaan bahkan saat beristirahat, dan karyawan merasa lelah bahkan saat baru bangun. Ditinjau dari waktu kerja (24%), stres kerja terjadi diindikasikan dengan kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan dan ketika bekerja karyawan tidak memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan karyawan lain. Ditinjau dari umpan balik (32%) stres kerja diindikasikan dengan karyawan jarang diberikan pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karyawan berpendapat tapi tidak pernah di dengarkan, dan karyawan memberikan saran untuk organisasi namun diabaikan. Ditinjau dari aspek tanggungjawab (16%) stres kerja dapat diindikasikan dari tanggung jawab karyawan banyak namun tidak diberikan kewenangan yang cukup dan karyawan memiliki tanggung jawab besar terhadap organisasi.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari PT. Kusuma Sandang Mekarjaya tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja dan yang rendah, serta adanya *work family conflict* dan stres kerja, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja karyawan bagian produksi PT. Kusuma Sandang Mekarjaya.
2. Beberapa karyawan belum bisa mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Beberapa karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya yang lain mengundurkan diri dari perusahaan karena ingin berkonsentrasi mengurus keluarga.
4. Beberapa karyawan belum dapat bekerja sama dan berinteraksi dengan baik dengan sesama karyawan maupun atasan.
5. Beberapa karyawan keluar saat jam kerja untuk menjemput anak di sekolah.
6. Mayoritas karyawan mengalami kesulitan dalam mengurus waktu untuk kelarga dan pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah di atas tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta.
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta.
3. Pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut *work family conflict*, stres kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan, khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai alat mempraktekkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan sehingga penulis bisa mendapat pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

- 1) Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
- 2) As'ad (2005:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Hasibuan (2001:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- 4) Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.
- 5) Mangkunegara (2005:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- 6) Syamsi (2001:73) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*.
- 7) Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian di atas, yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2007: 155) dalam Setiawan dan Kartika (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Pengukuran kinerja menggunakan indikator dari Setiawan dan Kartika (2014:1477) yang meliputi: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan. Penelitian ini menggunakan indikator kinerja dari Setiawan dan Kartika (2014:1477) karena pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Oleh karena itu, dibutuhkan ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif atau dapat dihitung.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan ekternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

2. *Work Family Conflict*

a. Pengertian *Work Family Conflict*

Terdapat beberapa pengertian *work-family conflict* menurut para ahli, diantaranya yaitu:

- 1) Menurut Greenhaus & Buetell (1985), *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.
- 2) Frone, Russel & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

3) Menurut Ching dalam Rantika dan Sunjoyo (2010) *work family conflict* (konflik pekerjaan keluarga) adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Menurut Foley dan Yu (2005:237) konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat berasal dalam domain pekerjaan yang dapat mengganggu keluarga atau keluarga dapat mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Menurut Gregson & Auno (1994) mendefinisikan konflik peran sebagai ketidaksesuaian pengharapan yang berhubungan dengan peran. Ada kebutuhan untuk memberikan perhatian lebih terhadap peran sebagai karyawan dan ibu rumah tangga yang dapat mengakibatkan konflik.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), konflik pekerjaan-keluarga adalah salah satu dari bentuk *inter-role conflict*, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Dengan kata lain, konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Dalam memenuhi tuntutan keluarganya, orang tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya, atau sebaliknya, dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaannya dipengaruh oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan keluarganya.

Berdasarkan beberapa definisi tentang *work-family conflict* di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah terjadinya konflik

pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.

b. Indikator *Work Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) terdapat tiga indikator konflik pekerjaan-keluarga, yaitu:

- 1) *Time-based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.
- 2) *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
- 3) *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Dalam penelitian ini digunakan teori dari Greenhaus dan Beutell (1985), karena identifikasi mereka terhadap jenis-jenis konflik pekerjaan-keluarga sesuai dengan apa yang akan diukur pada karyawan di tempat penulis melakukan penelitian.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Menurut Abdullah (2008) keterlibatan wanita dalam industri rumah tangga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- 1) Tekanan ekonomi.

2) Lingkungan keluarga yang sangat mendukung dalam bekerja, misalnya:

mereka terbiasa membantu orang-orang di sekitarnya yang mengusahakan industri rumah tangga.

3) Tidak ada peluang kerja lain yang sesuai dengan keterampilannya.

Kondisi kemiskinanlah yang mendorong perempuan untuk ikut mengambil alih tanggung jawab ekonomi keluarga. Dengan berbagai cara perempuan ikut berperan aktif menaikkan pendapatan.

Menurut Suhendi (2001: 173) perempuan bekerja saat ini bukanlah masalah baru, adapun beberapa alasan yang dikemukakan bagi wanita yang bekerja di luar rumah antara lain:

- 1) Menambah pendapatan keluarga (*family income*) terutama jika pendapatan suami relatif kecil,
- 2) Memanfaatkan berbagai keunggulan (pendidikan, keterampilan) yang dimilikinya yang diharapkan oleh keluarganya,
- 3) Menunjukkan eksistensi sebagai manusia (aktualisasi diri) bahwa ia mampu berprestasi dalam kehidupan masyarakat,
- 4) Untuk memperoleh status atau kekuasaan lebih besar didalam kehidupan keluarga.

d. Aspek-aspek Dukungan Sosial Pasangan

Adapun aspek-aspek dukungan sosial menurut Sarafino (1998) adalah sebagai berikut:

- 1) Dukungan Emosional, terdiri dari ekspresi seperti perhatian, empati dan turut prihatin kepada seseorang. Dukungan ini akan menyebabkan

penerima dukungan marasa nyaman, tenram kembali, merasa dimiliki dan dicintai. ketika, memberi bantuan dalam bentuk semangat, kehangatan personal dan cinta dalam upaya memotivasi pekerjaan pasangan.

- 2) Dukungan penghargaan, dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain dalam lingkup pekerjaannya.
- 3) Dukungan instrumental, merupakan dukungan yang paling sederhana untuk didefinisikan, yaitu dukungan yang berupa bantuan secara langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas seseorang.
- 4) Dukungan informasi, orang-orang yang berada disekitar individu akan memberikan dukungan informasi dengan cara menyarankan pilihan tindakan yang dapat dilakukan individu dalam mengatasi masalah. Dapat berupa: nasehat, arahan, saran ataupun penilaian tentang bagaimana individu melakukan sesuatu.
- 5) Dukungan kelompok, merupakan dukungan yang dapat menyebabkan individu merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dimana anggota-anggotanya dapat saling berbagi.

e. Efek *Work Family Conflict*

Menurut Ruderman *et al.* (2002) proses pembagian peran wanita dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran atau terjadi proses peran satu mencampuri peran yang lain, yang apabila terjadi secara terus-menerus dan dengan intensitas yang kuat dapat menyebabkan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti: pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan mengejar deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak, bahkan mengurus orang tua. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan dengan anggota yang lain.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Terdapat beberapa pengertian stres kerja menurut para ahli, diantaranya yaitu:

- 1) Menurut Ivancevich dan Matteson dalam Luthans (2006: 442), stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan)

yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

- 2) Menurut Beehr dan Newman dalam Luthans (2006: 442) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.
- 3) Menurut Cooper (1994) stres didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek.
- 4) Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.
- 5) Robbins (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Handoko (2008) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi emosi seseorang.

Dari beberapa pengertian tentang stres, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya dipresensikan sebagai tidak pasti dan penting.

b. Indikator Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur melalui empat indikator seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2005), yakni:

- 1) Beban kerja, yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
- 2) Waktu kerja, yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi.
- 3) Umpan balik yang didapatkan, yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan.
- 4) Tanggungjawab, yaitu keadaan wajib memikul dan menanggung semua konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban.

c. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stres bisa saja terjadi karena penggabungan dari

beberapa sebab sekaligus. Seperti pendapat dari Luthans (2006: 443) bahwa penyebab stres ada beberapa faktor, yaitu:

1) Stresor Ekstraorganisasi

Penyebab stres yang berasal dari luar organisasi ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal memengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

2) Stresor Organisasi

Penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi terpada karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan.

3) Stresor Kelompok

Penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan.

4) Stresor Individual

Penyebab stres yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

Menurut Handoko (2008) faktor yang memengaruhi stres kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang bisa

menimbulkan stres pada karyawan. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres yang berasal dari beban pekerjaan antara lain: beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab, kemenduan peran (*role ambiguity*), frustasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, dan berbagai bentuk perubahan.

d. Jenis-jenis Stres Kerja

Quick dan Quick (1984) mengategorikan stres kerja menjadi dua, yaitu:

- 1) *Eustres*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
- 2) *Distres*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

e. Efek Stres Kerja

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Arnold (1986) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu:

- 1) Terganggunya kesehatan fisik. Stres yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja system kekebalan tubuh. Penurunan respon antibodi tubuh disaat *mood* sedang negatif dan akan meningkat naik pada saat *mood* seseorang sedang positif. Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stres dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.
- 2) Terganggunya kesehatan psikis. Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus-menerus.
- 3) Kinerja terganggu. Pada tingkat kerja yang tinggi ataupun ringan akan membuat menurunkan kinerja karyawan. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang.
- 4) Memengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu. Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Halimah (2013) melakukan penelitian tentang “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Samwon Busana Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan apabila stres kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
2. Widyaningrum (2012) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda.
3. Christine (2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada *Dual Career Couple* Di Jabodetabek). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *dual career couple* di Jabodetabek konflik pekerjaan tidak mempengaruhi konflik keluarga, konflik pekerjaan berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan keluarga, konflik

keluarga tidak mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga, dan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja.

C. Kerangka Berpikir

1. *Work Family Conflict* Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Peran ganda merupakan salah satu model yang ada dalam dunia ketenagakerjaan dimana seseorang memiliki tugas untuk bekerja ditempat kerja, juga mempunyai kewajiban untuk mengurus rumah tangga. Pekerjaan bagi seorang wanita dalam perkawinan *dual-carrier* menghasilkan dwi karir atau pergeseran ganda baginya, yang dibayar dalam angkatan kerja dan lainnya dalam peran yang sama menuntut sebagai ibu rumah tangga. Karyawan wanita yang memiliki peran ganda, tidak sedikit ada yang mengalami konflik dalam menjalankan perannya tersebut. Wanita memiliki tanggung jawab di dua tempat berbeda yang sama-sama pentingnya. Kedua tempat tadi (tempat kerja dan rumah), menuntut seseorang untuk dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik.

Work family conflict yang terjadi pada karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya ditunjukkan dari peran wanita dimana di satu sisi wanita harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain wanita harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya merasa kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, penggunaan hari libur untuk bekerja, tidak ada

waktu untuk kehidupan bermasyarakat, dan permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja. Adanya tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga dan permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Karyawan merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri dan sering merasa lelah setelah pulang bekerja.

Di antara berbagai tugas tersebut, wanita harus dapat menyeimbangkan waktu dan proporsi agar semua pekerjaan dapat terselesaikan. Oleh karena itu, terkadang hal ini akan menyebabkan beban kerja yang berat bagi pelaku peran ganda sehingga menimbulkan penurunan kinerja karyawan di tempat kerja. Usia peran ganda juga dapat menjadi salah satu indikator kedewasaan seseorang, dimana semakin lama peran ganda dijalani, wanita akan cenderung lebih bisa mengendalikan dan menyelesaikan masalahnya. Gregson & Auno (1994) mendefinisikan konflik peran sebagai ketidaksesuaian pengharapan yang berhubungan dengan peran.

Work family conflict mempengaruhi kinerja. Beberapa pegawai tidak menujukkan kinerja yang maksimal sesuai potensi mereka karena adanya *work family conflict*. Hal ini ditunjukkan dengan adanya tingkat absensi yang tinggi dan tidak adanya komitmen dan motivasi dalam diri karyawan yang secara langsung berpengaruh pada tingkat produksi dan kualitas yang merupakan hal krusial bagi perusahaan dalam usaha untuk tetap *survive*.

Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik

keluarga dan konflik pekerjaan. di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggungjawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik.Konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan. Semakin tinggi konflik peran ganda, maka kinerja karyawan semakin menurun, sebab wanita bekerja mulai resah dan terbebaskan dengan dua peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan wanita pekerja.

2. Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Putri (2010) stres kerja dapat menimbulkan dampak buruk bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi. Individu yang tidak dapat menanggulangi stres kerja, cenderung menjadi tidak produktif, malas-malasan, bekerja dengan tidak efektif dan tidak efisien. Adanya tekanan yang kuat untuk dapat berperan dengan baik sebagai anggota keluarga serta adanya tanggungjawab untuk terus bekerja di perusahaan membuat wanita harus berupaya lebih keras untuk menyeimbangkan peran baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pekerja yang memiliki kinerja yang baik bahkan memiliki prestasi dalam bekerja (Jimad, 2010).

Stres kerja pada karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya ditunjukkan dengan karyawan merasakan beban kerja yang diberikan terlalu banyak, karyawan sering memikirkan pekerjaan bahkan saat beristirahat, dan karyawan merasa lelah bahkan saat baru bangun. Stres kerja karyawan juga disebabkan kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua

pekerjaan dan ketika bekerja karyawan tidak memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan karyawan lain. Karyawan jarang diberikan pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karyawan berpendapat tapi tidak pernah di Dengarkan, dan karyawan memberikan saran untuk organisasi namun diabaikan. Stres kerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya disebabkan adanya tanggung jawab besar terhadap organisasi.

Menurut Rozikin (2006) dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah kinerja karyawan menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan tugas atau pekerjaannya. Menurut Handoko (2001) stres yang terlalu besar akan menurunkan prestasi (kinerja) karyawan, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

3. *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Christine, dkk (2010) menyatakan bahwa dalam kehidupan kerja sering terjadi konflik pekerjaan, seperti pekerjaan yang beresiko, peralatan kerja yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja dari atasan atau rekan, dan lain sebagainya. Di sisi lain wanita yang telah berkeluarga dihadapkan pada konflik keluarga, salah satunya dalam mengurus semua keperluan keluarga. Urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau

urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja.

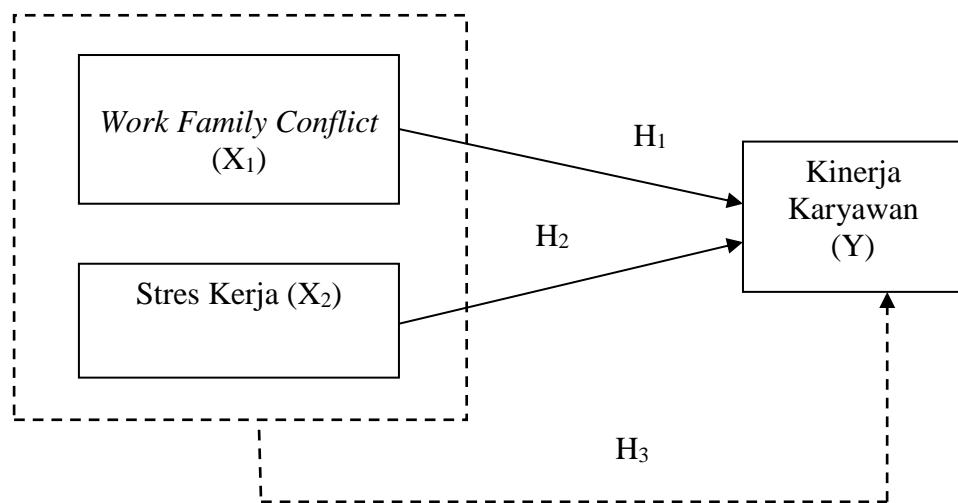
Di sisi lain faktor stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres yang terjadi tersebut akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan (Anogoro, 2002). Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi di dalam pekerjaannya, sebagai contoh perusahaan merasa sulit menuntut lembur ataupun menugaskan karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak untuk pergi ke luar kota. Semakin tinggi stres kerja, maka kinerja karyawan semakin rendah.

Kinerja yang dialami oleh karyawati PT. Kusuma Sandang Mekarjaya dirasakan masih rendah pada karyawan operator produksi. Pekerjaan di operator produksi bagian ini memang membutuhkan ketelitian mata dan ketekunan tangan yang luar biasa, sementara fisik karyawan tersebut sudah mulai menurun fungsinya. Beberapa bahkan mengundurkan diri karena merasa sudah tidak kuat untuk melakukan pekerjaan tersebut. Beberapa karyawati PT. Kusuma Sandang Mekarjaya yang lain mengundurkan diri dari perusahaan karena ingin berkonsentrasi mengurus anak, namun tidak jarang mereka kembali lagi mendaftar ke perusahaan setelah beberapa bulan atau tahun karena terkait pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga. Rendahnya kinerja PT. Kusuma Sandang Mekarjaya merupakan dampak dari tidak

optimalnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh *work family conflict* dan stres kerja.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang diuraikan di atas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

H₁ : *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta.

H₂ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta.

H₃ : Work family conflict dan stres kerja berpengaruh negatif secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

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

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya yang beralamatkan di Jalan Wates Km 7,4 Balecatur, Gamping, Sleman, Yogyakarta dan waktu pelaksanaan pada bulan Maret 2017.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependental

Variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja pada karyawan adalah perilaku karyawan sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan

menggunakan indikator yang diadopsi dari Setiawan dan Kartika (2014:1477) yaitu:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas

Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat.

- b. Kesesuaian jam kerja

Karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.

- c. Tingkat kehadiran

Karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan.

- d. Kerjasama antar karyawan

Karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah work family conflict dan stres kerja.

- a. *Work Family Conflict* (X_1)

Work family conflict adalah bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Greenhaus & Buetell (1985). Dalam memenuhi tuntutan keluarganya, orang tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya, atau sebaliknya, dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaannya dipengaruh oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan keluarganya. *Work family conflict* dalam penelitian ini

diukur dengan menggunakan indikator dari Greenhaus dan Beutell (1985) yang meliputi:

- 1) *Time-based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.
- 2) *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
- 3) *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

b. Stres Kerja (X_2)

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2005).

Stres kerja diukur melalui empat indikator (Mangkunegara, 2005), yakni:

- 1) Beban kerja, yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
- 2) Waktu kerja, yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi.
- 3) Umpan balik yang didapatkan, yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan.

4) Tanggungjawab, yaitu keadaan wajib memikul dan menanggung semua konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita bagian produksi di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya, yang sudah menikah sejumlah 160 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Menurut pendapat dari Hair, Anderson,Tatham & Black (1998) yang merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100-200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator diestimasi. Dalam penelitian ini, terdapat 27 item variabel dependen dan independen, maka jumlah sampel yang diambil adalah 27×5 yaitu 135 sampel. Dari teori di atas, penulis mengambil responden sebanyak 160 karena dianggap sudah terpenuhi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Ferdinand (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang

menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Menurut Sugiyono (2012: 45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. SS : Sangat setuju skor 4
2. S : Setuju skor 3
3. TS : Tidak setuju skor 2
4. STS : Sangat tidak setuju skor 1

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner. Adapun kisi-kisi instrumental ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No. Item	Sumber
Kinerja Karyawan	1. Ketepatan penyelesaian 2. Kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran 4. Kerjasama antar karyawan	1 2 3 4,5	Wibowo (2007: 155) dalam Setiawan dan Kartika (2014)
Work Family Conflict	1. <i>Time-based conflict</i> 2. <i>Strain-based conflict</i> 3. <i>Behavior-based conflict</i>	1,2,3,4 5,6 7,8,9	Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Ariana dan Riana (2016)
Stres Kerja	1. Beban kerja 2. Waktu kerja 3. Umpaman balik 4. Tanggungjawab	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10 11,12,13	Mangkunegara (2005) dalam Rismawan (2014)

G. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu instrument. Uji instrumen pada penelitian menggunakan *IBM SPSS Statistic 23*. Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. CFA berfungsi untuk memastikan semua item mengukur konstruk yang dimaksud.

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau suatu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghiselli, *et al.* dalam Jogyianto, 2011 : 38). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas pada penelitian ini adalah uji *construct validity*. Uji validitas konstruk yang digunakan adalah uji *convergent validity* dan *divergent validity*. Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji CFA

No	Variabel	Item Pertanyaan	1	2	3
1	<i>Work Family Conflict</i>	Work1	0,602		
		Work2	0,636		
		Work3	0,693		
		Work4	0,550		
		Work5	0,665		
		Work6	0,764		
		Work7	0,494		
		Work8	0,631		
		Work9	0,685		
2	Stres Kerja	Stres1	0,653		
		Stress2	0,676		
		Stress3	0,701		
		Stres4	0,705		
		Stress5	0,663		
		Stress6	0,674		
		Stres7	0,574		
		Stress8	0,622		
		Stres9	0,663		
		Stres10	0,623		
		Stres11	0,460		

		Stres12	0,555
		Stres13	0,644
3	Kinerja Karyawan	Kinerja1	0,604
		Kinerja2	0,823
		Kinerja3	0,723
		Kinerja4	0,646
		Kinerja5	0,787

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat satu butir pertanyaan yang gugur yaitu work 7 dan stres 11 karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Jogiyanto (2011: 68) menyatakan validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain sama atau tidak sama. Fornell dan Larcker dalam Vázquez dan Hernández (2014: 123) menyatakan bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,5. Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga menunjukkan bahwa ketiga konstruk tersebut sama. *AVE value* ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 6. Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Work_Family_Conflict	3,01	0,40	0,635	0,811		
Stres_Kerja	3,23	0,40	0,632	0,281**	0,874	
Kinerja_Karyawan	3,04	0,54	0,717	-0,548**	-0,467**	0,777

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal.

b. *Divergent Validity* (Validitas Divergen)

Trochim dalam Jogiyanto (2011: 73) mendefinisikan validitas divergen atau validitas diskriminan adalah seberapa konsep-konsep yang secara teori seharusnya tidak berkorelasi tinggi kenyataannya memang tidak berkorelasi tinggi. Validitas divergen dapat dievaluasi dengan menggunakan cara korelasi antar item berbeda konstruk.

Validitas divergen bertujuan untuk mengetahui apakah antar konstruk saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. Validitas divergen pada penelitian ini diukur dari nilai *discriminant validity* ($\leq 0,85$). Scremin (2010: 65) menyatakan bahwa nilai korelasi yang diterima untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85. Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai korelasi untuk variabel *work family conflict* sebesar 0,281; stres kerja sebesar -0,548; dan kinerja karyawan sebesar -0,467; dimana nilai korelasi tersebut kurang dari 0,85.

Tabel 7. Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity

Variabel	AVE	Work	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
<i>Work Family Conflict</i>	0,635	0,635	0,079	0,300
Stres Kerja	0,632	0,334	0,632	0,218
Kinerja Karyawan	0,717	-0,690	-0,566	0,717

Keterangan:

Nilai AVE ditunjukkan pada kolom 2

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,8 dan nilai *discriminant validity* $\leq 0,85$; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Michael dalam Jogiyanto (2011: 38) mendefinisikan reliabilitas suatu pengukur sebagai konsistensi antar pengukuran-pengukuran secara berurutan. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan model *cronbach alpha* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Nunnaly dalam Jogiyanto (2011:55) mengusulkan nilai reliabilitas 0,50 sampai dengan 0,60 dianggap cukup, dan untuk riset dasar (*basic research*) diargumentasikan bahwa meningkatkan reliabilitas melebihi nilai 0,80 sering dianggap terlalu tinggi.

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	<i>Work Family Conflict</i>	0,811	Reliabel
2	Stres_Kerja	0,874	Reliabel
3	Kinerja_Karyawan	0,777	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan

analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 13. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sebelumnya dilakukan uji regresi berganda akan dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu.

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan

yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- a) Ho diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya Ha ditolak (Nugroho, 2005)
- b) Ho ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya Ha diterima (Nugroho, 2005).

2) Uji Linieritas

Uji liniearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolininearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $\text{tolerance} \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} \geq 10$.

b. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dua variabel independen yaitu *work family conflict* dan stres kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi pendidikan, usia, dan lama bekerja. Pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = c + \beta_1 \text{Usia} + \beta_2 \text{Pendidikan} + \beta_3 \text{Lama Bekerja} + \beta_4 X_1 + R \dots \dots \text{(II)}$$

$$Y = c + \beta_1 \text{Usia} + \beta_2 \text{Pendidikan} + \beta_3 \text{Lama Bekerja} + \beta_4 X_2 + R \dots \text{(III)}$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

c : Konstanta

β_{1-6} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

X₁ : Work Family Conflict

X₂ : Stres Kerja

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan

berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

c. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians *error* yang semakin besar. Varians *error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians *error*. Varians *error* muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Delta koefisien determinasi (ΔR^2) biasa disebut juga dengan *R Square Change* merupakan selisih dari *Adjusted R Square* pada suatu baris terhadap baris sebelumnya (Kim, J. and F.J. Kohout (1975) dalam BPS *United Nation Population Fund* (2015: 102)).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT Kusuma Sandang Mekarjaya

PT. Kusuma Sandang Mekarjaya berdiri tahun 1989 sebagai perusahaan tekstil. PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM Textile) diresmikan oleh Presiden Soeharto tanggal 18 Juni 1989 dengan ijin resmi No.59/DJAJ/T/1989 sebagai Industri Manufaktur dan No. 503/1169/1989 sebagai Perusahaan Tekstil. Sejak itu, PT Kusuma Sandang Mekarjaya melayani permintaan kain *grey* baik jenis rayon, teteron, *polyester* dan *cotton* (katun) ke pasar domestik maupun ekspor. Kantor dan Pabrik KSM tekstil berlokasi di Jl. Raya Wates Km. 7.4, Pasekan, Balecatur, Gamping, Sleman, Yogyakarta, 55295 dengan luas 36,081 m².

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan tekstil global yang inovatif dan kreatif mengutamakan kualitas dan pelayanan sehingga menjadi kebanggaan semua orang.

b. Misi

PT Kusuma Sandang Mekarjaya mempunyai beberapa misi dalam mengembangkan perusahaan. Misi PT Kusuma Sandang Mekarjaya sebagai berikut:

- 1) Kami cepat membaca perubahan yang terjadi dan menangkap peluang yang ada.
- 2) Kami senantiasa beradaptasi dengan melakukan perbaikan sistem manajemen ke arah yang lebih profesional.
- 3) Kami membangun kekuatan dengan melakukan pemberdayaan sumber daya manusia secara terus menerus.
- 4) Kami ada untuk melayani kepuasan semua konsumen sehingga terjalin hubungan yang profesional dan harmonis.
- 5) Kami ada untuk memberikan makna bagi semua orang yang terhubung dengan kami.

3. Pengembangan SDM

PT Kusuma Sandang Mekarjaya memahami bahwa Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam pencapaian sukses bisnis. Oleh karenanya perusahaan selalu melakukan pengembangan-pengembangan menuju perbaikan sumber daya manusia yang handal. Berpegang pada hal itu, PT Kusuma Sandang Mekarjaya selalu berusaha meningkatkan kualitas karyawan agar mampu memberi kontribusi lebih ke perusahaan dan menjadi selalu terdepan. Pengembangan SDM dilakukan oleh bagian *Human Resource Development* dan jajaran manajemen PT Kusuma Sandang Mekarjaya sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

4. Nilai-nilai Perusahaan

PT Kusuma Sandang Mekarjaya memiliki nilai-nilai yang menjadi budaya perusahaan. Nilai-nilai ini akan selalu dijunjung tinggi seluruh karyawan dan jajaran manajemen. Nilai-nilai PT Kusuma Sandang Mekarjaya:

a. Integritas

Aku orang yang jujur, bertindak sesuai ucapan dan selalu menepati janji. Aku berbicara sesuai fakta dan data memberi pendapat sesuai kebenaran. Aku orang yang bisa dipercaya dan diandalkan.

b. Kerjasama

Aku berkontribusi dan melakukan segala hal untuk mencapai sasaran secara bersama-sama. Aku fokus pada kerja sama dan pemecahan masalah daripada fokus pada masalah dan mencari kompromi. Aku berbagi informasi, memprioritaskan kepentingan organisasi dan kelompok, serta bersedia membantu pihak lain untuk mencapai tujuannya. Aku percaya kesuksesan tanpa kebersamaan adalah hampa.

c. Kemauuan Berprestasi

Baik saja belum cukup. Memberikan hasil dengan kualitas berbeda, selalu memberikan nilai tambah dan keunggulan tersendiri. Bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai dan tidak takut mengakui kelemahan atau kesalahan. Terus melakukan perbaikan berkelanjutan sehingga memberikan nilai tambah pada diriku, hasil dan pelayananku. Penuh gagasan, ide, kreatif, dan inovatif.

d. Kegigihan

Aku fokuskan pikiran, energi dan perhatian untuk membuat kesuksesan. Tidak ada istilah gagal, yang ada hanya belajar mencoba terus sampai sukses. Aku belajar dari kegagalan dan secara konsisten belajar dari pengalaman sehingga tumbuh, berkembang, menjadi kompeten dan ahli. Aku melakukan pendekatan dengan berbagai macam cara mengatasi segala macam hambatan sampai tujuanku tercapai. Aku orang sukses.

e. Kecepatan Beradaptasi

Aku orang yang siap menghadapi perubahan. Selalu terdepan membaca masa depan dan menyiapkan diri mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta beradaptasi dengannya. Aku siap dengan tantangan dan resiko. Aku punya banyak macam keahlian dan talenta, cepat dalam menyerap hal baru dan cepat dalam mengimplementasikannya secara tepat dan cermat.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta, (2) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta, dan (3) pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan wanita bagian produksi di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya, yang sudah menikah sebanyak 160 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data

primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: usia, pendidikan, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Percentase (%)
<21 tahun	17	10,6
21-30 tahun	58	36,3
31-40 tahun	51	31,9
41-50 tahun	28	17,5
>50 tahun	6	3,8
Jumlah	160	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 9 menunjukkan bahwa karyawan yang berusia kurang dari 21 tahun sebanyak 10,6%, karyawan yang berusia antara 21-30 tahun

sebanyak 36,3%, karyawan yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 31,9%, karyawan yang berusia antara 41-50 tahun 17,5%, dan karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 3,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya berusia antara 21-30 tahun (36,3%), artinya karyawan yang bekerja tergolong pada usia produktif, sehingga para karyawan mampu menjalankan tuntutan dan tanggungjawab dalam bekerja.

2) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	13	8,1
SMP	41	25,6
SMA	106	66,3
Jumlah	160	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SD sebanyak 8,1%, karyawan yang berpendidikan SMP sebanyak 25,6%, dan karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 66,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya berpendidikan SMA (66,3%), artinya perusahaan tidak mengutamakan latar belakang pendidikan tinggi sebagai prioritas utama agar bisa bekerja, namun yang terpenting karyawan dapat bekerja dengan baik agar tercapai target produksi.

3) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 tahun	26	16,3
1-5 tahun	84	52,5
>5 tahun	50	31,3
Jumlah	90	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 16,3%, karyawan dengan lama bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 52,5%, dan karyawan dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 31,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya dengan lama bekerja antara 3-4 tahun (52,5%), artinya para karyawan sudah lama bekerja PT. Kusuma Sandang Mekarjaya.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi *work family conflict*, stres kerja, dan kinerja karyawan. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) *Work Family Conflict*

Hasil analisis deskriptif pada variabel *work family conflict* diperoleh nilai minimum sebesar 16,00; nilai maksimum sebesar 32,00;

mean sebesar 24,0938; dan standar deviasi sebesar 3,22685.

Selanjutnya variabel *work family conflict* dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel *work family conflict* terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel *work family conflict* disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Work Family Conflict

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 27,32$	26	16,3
Sedang	$20,87 \leq X < 27,32$	110	68,8
Rendah	$X < 20,87$	24	15,0
Jumlah		160	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan *work family conflict* dalam kategori tinggi sebanyak 16,3%, karyawan yang merasakan *work family conflict* dalam kategori sedang sebanyak 68,8%, dan karyawan yang merasakan *work family conflict* dalam kategori rendah sebanyak 15,0%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan *work family conflict* dalam kategori sedang (68,8%), artinya *work family conflict* yang dirasakan karyawan masih dapat diselesaikan dengan baik, hal ini terkait dengan tuntutan dari beban kerja dan tuntutan keluarga untuk menangani tugas-tugas rumah tangga.

2) Stres Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja diperoleh nilai minimum sebesar 28,00; nilai maksimum sebesar 47,00; mean sebesar 38,7938; dan standar deviasi sebesar 4,83059. Selanjutnya variabel stres kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel stres kerja terdiri dari 12 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel stres kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 43,62$	33	20,6
Sedang	$33,96 \leq X < 43,62$	102	63,8
Rendah	$X < 33,96$	25	15,6
Jumlah		160	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan stres kerja dalam kategori tinggi sebanyak 20,6%, karyawan yang merasakan stres kerja dalam kategori sedang sebanyak 63,8%, dan karyawan yang merasakan stres kerja dalam kategori rendah sebanyak 15,6%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan stres kerja dalam kategori sedang yaitu ada 63,8%, artinya stres kerja yang dialami karyawan masih dapat dikendalikan, sehingga karyawan masih dapat berperan sebagai anggota keluarga serta adanya tanggungjawab untuk terus bekerja di perusahaan.

3) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 7,00; nilai maksimum sebesar 20,00; mean sebesar 15,1875; dan standar deviasi sebesar 2,68044. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 17,87$	36	22,5
Sedang	$12,51 \leq X < 17,87$	106	66,3
Rendah	$X < 12,51$	18	11,3
Jumlah		160	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 22,5%, karyawan dengan kinerja dalam kategori sedang sebanyak 66,3%, dan karyawan dengan kinerja dalam kategori rendah sebanyak 11,3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja karyawan dalam kategori sedang yaitu ada 66,3%; artinya kinerja karyawan sudah cukup baik dimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,401	Normal
Stres Kerja	0,186	Normal
Kinerja Karyawan	0,113	Normal

Sumber: Data Primer 2017

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig}>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Ali Muhsin, 2005: 58).

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari

0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 16. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Work Family Conflict	0,103	Linier
Stres Kerja	0,184	Linier

Sumber: Data primer 2017

Hasil uji linieritas pada Tabel 16 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Work Family Conflict	0,921	1,086	Non Multikolinieritas
Stres Kerja	0,921	1,086	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2017

Dari Tabel 17 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan

bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Work Family Conflict	0,576	Non Heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,368	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 18 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Usia	0,448***	0,396***	0,409***	0,368***
Pendidikan	0,272***	0,261***	0,235***	0,229***
Lama Bekerja	0,370***	0,300***	0,344***	0,286***
<i>Work Family Conflict</i>		-0,209***		-0,180**
Stres Kerja			-0,215***	-0,191***
R ²	0,642***	0,675***	0,682***	0,706**
Δ R ²	0,642	0,033	0,040	0,064

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

Berdasarkan Tabel 19 di atas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar -0,209 dan p=0,000; hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Kontribusi pengaruh *work*

family conflict terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,033 atau 3,3%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta (β) sebesar -0,215 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Kontribusi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,040 atau 4,0%, maka hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta (β) pada variabel *work family conflict* sebesar -0,180 dan $p=0,001$; dan koefisien beta (β) pada variabel stres kerja sebesar -0,191 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Kontribusi pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,064 atau 6,4%, maka hipotesis ketiga diterima.

Tabel 20. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	<i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta	Terbukti
2.	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta	Terbukti
3.	<i>Work family conflict</i> dan stres kerja berpengaruh negatif secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta	Terbukti

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta.

1. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar -0,209 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Kontribusi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,033 atau 3,3%; maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama. Nilai koefisien regresi sebesar -0,209 menunjukkan bahwa apabila *work family conflict* menurun sebesar 0,209; maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,209. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *work family conflict* karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta dalam kategori sedang (68,8%).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work family conflict*. Frone, Russel & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu

pekerjaan. Menurut Gregson & Auno (1994) mendefinisikan konflik peran sebagai ketidaksesuaian pengharapan yang berhubungan dengan peran. Ada kebutuhan untuk memberikan perhatian lebih terhadap peran sebagai karyawan dan ibu rumah tangga yang dapat mengakibatkan konflik.

Work family conflict ditinjau dari indikator *time-based conflict* dapat menurunkan kinerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Hal ini dikarenakan peran yang dijalankan perempuan tidak saling mendukung. Kontrol perempuan terhadap distribusi waktu dalam rumah tangga dan pekerjaan lebih besar, mengingat waktu yang dihabiskan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga secara psikologis masing-masing dihitung dalam satu *domain* atau pada dasarnya perempuan yang bekerja melakukan dua pekerjaan *full-time*: untuk rumah tangganya dan untuk pekerjaannya. Tingginya tuntutan waktu untuk melakukan pekerjaannya bisa menyebabkan perempuan mengalami konflik pekerjaan keluarga (baik konflik pekerjaan-keluarga maupun konflik keluarga-pekerjaan), mengingat manajemen rumah tangga masih tetap dibebankan kepadanya. Dengan demikian adanya konflik dari segi *time-based conflict* dapat menurunkan kinerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta.

Work family conflict ditinjau dari indikator *strain-based conflict* dapat menurunkan kinerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Hal ini dapat terjadi karena adanya tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Dalam hal ini adalah peran

wanita sebagai ibu rumah tangga yang mempengaruhi kehidupan kerjanya. Contohnya adalah tekanan keluarga seperti: hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga. Adanya tekanan dalam keluarga inilah yang dapat menurunkan kinerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta.

Work family conflict ditinjau dari indikator *behavior-based conflict* dapat menurunkan kinerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Hal ini dapat terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Dalam hal ini kadang kala timbul persepsi jika keluarga mengganggu pekerjaan, artinya sebagian besar waktu dan perhatian digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Misalkan saja, saat ada anggota keluarga yang sakit keras atau anak yang demam tinggi. Hal tersebut akan menjadi beban pikiran dan menyebabkannya tidak bisa maksimal dalam melakukan pekerjaan. Bahkan memungkinkan bagi orang tersebut untuk melakukan suatu kesalahan yang fatal yang dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Menurut Ruderman *et al.* (2002) proses pembagian peran wanita dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran atau terjadi proses peran satu mencampuri peran yang lain, yang apabila terjadi secara terus-

menerus dan dengan intensitas yang kuat dapat menyebabkan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti: pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan mengejar *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak, bahkan mengurus orang tua. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan dengan anggota yang lain.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Halimah (2013) tentang “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Samwon Busana Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT.

Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta (β) sebesar -0,215 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang

Mekarjaya Yogyakarta. Kontribusi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,040 atau 4,0%. Nilai koefisien regresi sebesar -0,215 menunjukkan bahwa apabila stres kerja menurun sebesar 0,215; maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,215.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta dalam kategori sedang (63,8%). Menurut Ivancevich dan Matteson dalam Luthans (2006: 442), stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja. Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan. Beban kerja yang berlebihan mampu menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi menuntut karyawan untuk memberikan kemampuan lebih demi tercapainya target pekerjaan. Kemampuan karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta dalam menghadapi beban kerja berbeda-beda. Tidak semua karyawan mampu

mengatasi beban kerja sama, kondisi demikian dapat memicu terjadinya stres kerja dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Stres kerja ditinjau dari indikator waktu kerja dapat menurunkan kinerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang terbatas menyebabkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan terburu-buru dan dengan hasil yang tidak maksimal. Adanya waktu yang terbatas inilah yang dapat menurunkan kinerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta.

Stres kerja ditinjau dari indikator tanggung jawab yang berlebihan juga dapat menurunkan kinerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Tanggung jawab yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan karena kehilangan kemampuan untuk mengendalikan seluruh pekerjaan yang menjadi wewenangnya, karyawan menjadi tidak mampu mengambil keputusan-keputusan dan perilaku menjadi tidak teratur. Akibat yang lebih ekstrim adalah kinerja karyawan menjadi turun karena karyawan menjadi sakit atau tidak mampu bekerja lagi, putus asa, dan bahkan melarikan diri dari pekerjaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyaningrum (2012) tentang “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda.

3. Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta (β) pada variabel *work family conflict* sebesar -0,180 dan $p=0,001$; dan koefisien beta (β) pada variabel stres kerja sebesar -0,191 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Kontribusi pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,064 atau 6,4%.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta dalam kategori sedang (66,3%). Menurut Simamora (2004:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dua faktor yakni *work family conflict* dan stres kerja. Christine, dkk (2010) menyatakan bahwa dalam kehidupan kerja sering terjadi konflik pekerjaan. Wanita yang telah berkeluarga dihadapkan pada konflik keluarga, salah satunya dalam mengurus semua keperluan keluarga. Urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja.

Di sisi lain faktor stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres yang terjadi tersebut akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan (Anogoro, 2002). Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi di dalam pekerjaannya. Semakin tinggi stres kerja, maka kinerja karyawan semakin rendah.

Karyawan yang memiliki konflik keluarga yang tinggi dan sedang mengalami stres yang berat akan berakibat pada menurunnya kinerja. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari menurunnya semangat kerja, kesehatan terganggu, kelerlambatan masuk kerja yang sering, ketidakhadiran pekerjaan, kesulitan membuat keputusan, kesalahan yang sembrono, kelalaian menyelesaikan pekerjaan, lupa akan janji yang telah

dibuat dan kegagalan diri sendiri, kesulitan berhubungan dengan orang lain, dan kerisauan tentang kesalahan yang dibuat.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Halimah (2013) tentang “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Samwon Busana Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar -0,209 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,033 atau 3,3%.
2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) -0,215 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,040 atau 4,0%.
3. *Work family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel *work family conflict* sebesar -0,180 dan $p=0,001$; dan koefisien beta (β) pada variabel stres kerja sebesar -0,191 dan $p=0,000$. Kontribusi *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,064 atau 6,4%.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan *work family conflict* dan stres kerja dalam memprediksi kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 6,4%. Dengan demikian masih terdapat 93,6% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen.

Namun nilai R^2 pada variabel kontrol (usia, pendidikan, dan lama kerja) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan kinerja karyawan lebih baik ($\Delta R^2 = 64,2\%$). Sehingga model penelitian ini lebih didominasi variabel kontrol untuk menjelaskan kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel *work family conflict* dan stres kerja. Selain itu, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

C. Saran

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

1. Bagi Karyawan Wanita PT. Kusuma Sandang Mekarjaya
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel *work family conflict* yang terletak pada indikator *time-based conflict* mendapatkan skor terendah (471), oleh karena itu, karyawan wanita PT. Kusuma Sandang Mekarjaya hendaknya karyawan wanita lebih mampu menyeimbangkan

waktu untuk pekerjaan dan keluarga, sehingga para karyawan wanita dapat meminimalisir terjadinya konflik pekerjaan keluarga. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mencegah terjadinya konflik pekerjaan keluarga dan meningkatkan kinerja karyawan wanita PT. Kusuma Sandang Mekarjaya.

- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel stres kerja yang terletak pada indikator beban kerja mendapatkan skor terendah (459), oleh karena itu, PT. Kusuma Sandang Mekarjaya hendaknya tepat dalam mendistribusikan pekerjaan yang diberikan karyawannya, sehingga karyawan tidak merasa berat dan jenuh dengan pekerjaan yang harus diselesaikan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
 - a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen.
 - b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stacholder* PT. Kusuma Sandang Mekarjaya seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F. (2008). Wanita dan Pekerjaan Satu Analisis Konflik Peranan. *Jurnal Akademika No. 27*.
- Anggoro, M. Linggar. 2002. *Teori dan Profesi Kehumasan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., & Grunberg, L. (2002). Women managers and the experience of work-family conflict. *American Journal of Undergraduate Research, 1(3)*, 9-16.
- Ariana, I Wayan Jendra dan Riana, I Gede. Pengaruh *Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.7, 2016: 4630 - 4659 ISSN : 2302-8912*.
- Arnold, Hugh J., dan Danield C. Feldman. 1986. *Individual in Organizations*. New York: McGraw Hill, Series in Management.
- Artana, I Wayan Arta. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1.
- As'ad, Moch. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- BPS United Nation Population Fund. (2015). Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Artikel*. Jakarta.
- Christine, Megawati Oktorina, Indah Mula. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada *Dual Career Couple Di Jabodetabek*). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.12, N O. 2, September 2010: 121-132*.

- Cooper, C. L., & Payne, R. (1994). *Causes, coping & consequences of stress at work*. USA: John Wiley & Sons, Ltd.
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Foley, S., and Loi, R. Yu. 2005. Work role stressors and turnover intentions: a study of professional clergy in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource management*. 16 (11): 2133–2146.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). “Sources of conflict between work and family roles”. *Academy of Management Review*, 10, 76-78.
- Greenhaus, J., and Beutell. 1985. A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. In J. M. Ivancevich and D. C. Ganster (Eds.), *Job Stress: From Theory to Suggestion*. New York: Haworth Press.
- Gregson, T., Wendell, J., and Aono, J. 1994. Role ambiguity, role conflict, and perceived environmental uncertainty: Are the scales measuring separate constructs for accountants. *Behavioral Research in Accounting*. 6: 144-159.
- Hair, J.E. Jr. R. E., Anderson, R.L. Tatham & W. C. Black 1998. *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall Internasional. Inc., New Jersey.
- Halimah, Siti. (2013). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Samwon Busana Indonesia. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogjakarta: BPFE.
- Hans, Arvind., Soofi Asra Mubeen., Sultan Khan., Abdulla Said Mohammed Al Saadi. 2014. A Study on Work Stress and Job Satisfaction among Headmasters: A Case Study of Bilingual Schools in Sultanate of Oman – Muscat. *Journal Of Sociological Research*, 5 (1).
- Hasibuan, Malayu P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Jimad, Habibullah dan Apriyani, Iin. (2009), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai bagian pelayanan pada dinas kependudukan Kota Bandar Lampung. *Jurnal FE*. Unila.
- Jogiyanto (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, Penerbit Andi Offset.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Margiati, Lulus. 1999. Stres Kerja:Latarbetakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 12 (3), Pp: 71-80.
- Nahar, Lailun., Afroza Hossain., Abdur Rahman And Arunavo Bairagi. 2013. The Relationship Of Job Satisfaction, Job Stress, Mental Health Of Government And Non Government Employees Of Bangladesh. *Journal Psychology.*, 4(6) Pp: 520-525.
- Noviansyah Dan Zunaidah, 2012. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 8 (19).
- Nugroho, Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Putri, Nenny Ika, 2010. Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Pada Pegawai Perempuan Yang Menikah di Universitas HKBP Nommensen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Tinggi*, vol. 3, No. 3, Desember 2003, hal. 37-49, Medan.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational Stress And Preventive Management*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Rantika, Renny & Sunjoyo. (2010). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarya. *Published on Proceeding of Seminar Akbar Forum Manajemen Indonesia, Management: Future Challenge*.

- Rismawan, Putu Agus Eka. 2014. Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan (Studi pada Bali Dynasty Resort). *Tesis Tidak Diterbitkan*. Program Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Robbins, Stephen P., (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rozikin, Zainur. 2006. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pemerintah di Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 4. Nomor-2. Agustus 2006.
- Ruderman, M. et.al., 2002. Benefits of Multiple Roles for Managerial Women. *Academy of Management Journal*, 45 (2): 369-387.
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sarafino, E.P. (1994). *Health Psychology. Biopsychosocial Interactions*. New York: John Willey & Sons, Inc.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Bali: Universitas Udayana.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, Hendi, Ramdani Wahyu, 2001, Pengantar Studi Sosiologi Keluarga;. Pustaka Setia Bandung.
- Syamsi, Ibnu. 2001. *Organisasi dan Manajemen*, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyaningrum, Ida Ayu. (2012). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

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

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuestioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari responden,

Dalam rangka memenuhi tugas studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Peneliti

Ega Brian Dewanta

NIM. 11408144024

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (✓).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden:

Usia : _____ Tahun

Pendidikan terakhir : (_____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Tingkat Pertama
3. Sekolah Menengah Tingkat Atas
4. Diploma
5. Sarjana (S1)

Pengalaman dan lama bekerja: _____ Tahun _____ Bulan

Keterangan:

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. TS : Tidak Setuju
4. STS : Sangat Tidak Setuju

1. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu				
2.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan				
3.	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak				
4.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya				
5.	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja				

Sumber: Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Bali: Universitas Udayana.

2. Work Family Conflict

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga				
2.	Saya merasa tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat				
3.	Saya menggunakan hari libur untuk bekerja				
4.	Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi waktu untuk bekerja				
5.	Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi produktivitas dalam bekerja				
6.	Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan dalam keluarga saya				
7.	Saya mendapat keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan yang saya jalani sekarang.				
8.	Keluarga saya merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri				
9.	Saya sering merasa lelah setelah pulang bekerja				

Sumber: Ariana, I Wayan Jendra dan Riana, I Gede. Pengaruh *Work-Family Conflict*, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7, 2016: 4630 - 4659
ISSN : 2302-8912.

3. Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering membawa pekerjaan di kantor pulang kerumah				
2.	Saya merasakan beban kerja yang diberikan terlalu banyak				
3.	Saya sering memikirkan pekerjaan bahkan saat saya beristirahat				
4.	saya merasa lelah bahkan saat saya baru bangun				
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak jika diberi waktu lebih lama				
6.	Kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan				
7.	Ketika bekerja saya tidak memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan karyawan lain				
8.	Jarang diberikan pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
9.	Saya berpendapat tapi tidak pernah di dengarkan				
10.	Saya memberikan saran untuk organisasi namun diabaikan				
11.	Tanggung jawab saya banyak namun tidak diberikan kewenangan yang cukup				
12.	Saya memiliki tanggung jawab besar terhadap organisasi				
13.	Pekerjaan saya beresiko tinggi				

Sumber: Rismawan, Putu Agus Eka. 2014. Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan (Studi pada Bali Dynasty Resort). *Tesis Tidak Diterbitkan*. Program Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.

Lampiran 2. DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

NO	Work Family Conflict									Stres Kerja													Kinerja Karyawan					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	
1	4	4	3	2	4	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	
2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	1	1	1	1	4	
3	2	1	3	1	4	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	
4	4	4	3	2	4	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	
5	2	4	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	
6	4	4	3	4	4	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
7	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	1	2	4	4	2	2	4	4	1	1	4	
8	4	4	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
9	2	4	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
10	1	4	2	2	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2
11	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	4	3	2	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3
13	4	4	3	1	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
14	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	1	4	1	1	4
15	4	4	3	1	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	
16	2	2	4	2	4	2	2	3	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
17	1	1	3	2	1	3	1	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	
18	1	3	3	2	2	1	1	3	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	
19	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	4	4	2	2	2	3	3	3	3	
20	1	2	3	3	2	3	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
21	1	2	3	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
22	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	4	2	2	1	4	1	1	1
23	1	4	3	2	2	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	2	4	4	1	4	4	1	4	
24	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
25	4	4	3	4	1	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	4	4	4	2	2	2	2	2	
26	2	2	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3
27	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4
28	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3
29	4	4	3	3	4	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3
30	4	4	3	4	4	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	4	3	3	1
31	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	
32	1	2	4	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2
33	4	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	2	
34	4	3	3	2	4	2	1	3	2	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	1	1	3	3	3	2	1
35	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	4	3	4	4
36	1	2	3	2	4	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	3	4	3	4	4
37	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4
38	4	4	3	4	4	2	1	3	2	4	4	4	2	2	2	3	4	2	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4
39	2	4	1	4	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3

NO	Work Family Conflict									Stres Kerja													Kinerja Karyawan					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	
40	2	1	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3
41	2	4	3	1	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4
42	4	2	3	3	4	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	
43	1	4	3	2	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	1	4
44	4	2	3	3	4	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	
45	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	
46	2	2	3	2	1	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	
47	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	
48	1	2	3	3	1	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	
49	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	
50	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4		
51	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
52	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	
53	2	2	4	2	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	3	4	3	3	3	1	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	
55	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	
56	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	
57	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	1	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	
58	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	
59	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
60	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
61	3	3	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	
62	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	1	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
65	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	
66	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2	
67	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	2	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	2	
69	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	1	1	3	4	1	3	2	
70	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	1	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	
71	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	
72	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	4		
73	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4		
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2		
75	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	1	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3		
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	4	2	4	1	2	2	2	4	4	3	4		
77	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3			
78	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	1		
79	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
80	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3		
81	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3		
82	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3		
83	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	2	3	4	2	4	4	4	3		
84	2	2	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4		

NO	Work Family Conflict									Stres Kerja													Kinerja Karyawan					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4
86	2	2	4	2	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4
87	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	2	
88	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	
89	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	3	1	1	3	4	4	3
91	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	
92	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	
94	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	
95	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
96	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
98	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	1	1	2	1	
99	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	
100	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	
101	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	2	3	
102	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	
103	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	1	3	2	3	
104	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	
105	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	
106	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	
107	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	1	1	2	
108	4	4	3	4	3	3	3	4	1	2	4	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	
109	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	4	3	1	1	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	1	
110	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	3	1	4	3	2	4	4	4	4	4		
111	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	
112	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	3	3	3	
113	4	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	1	4	1	3	4	4	3	3	4	
114	2	2	2	4	4	2	3	2	3	4	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	1	4	3	3	2	3	3	1	3	4	3	4	3	
116	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	4	4	3	
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	1	3	3	2	4	4	4	1	
118	2	2	4	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	
119	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	
120	1	2	3	2	1	1	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	
121	2	1	3	1	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
122	1	1	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
123	2	4	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
124	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	
125	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
126	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	
127	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
128	1	2	3	2	2	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	1	4	4	1	
129	1	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	

NO	Work Family Conflict									Stres Kerja													Kinerja Karyawan					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	
130	2	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
131	1	2	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
132	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2
133	1	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	1	3	2	
134	2	4	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	1	4	3	2	
135	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2
136	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
137	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4
138	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4
139	3	3	3	2	3	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	
140	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3
141	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3
142	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	1
143	3	3	3	4	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
144	3	3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	4	4
145	4	4	4	4	3	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
146	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
147	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3
148	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
149	2	2	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3
150	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	3	4
151	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2
152	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
153	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
154	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	1
155	4	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
156	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3
157	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3
158	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	3	2	2	3	2
159	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
160	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	3	4	2	1	3	4	3	3	3

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Lampiran 3. DATA PENELITIAN

DATA PENELITIAN

NO	Work Family Conflict								Stres Kerja												Kinerja Karyawan							
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	JML	1	2	3	4	5	JML
1	4	3	3	3	2	3	3	3	24	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46	3	3	3	3	3	15
2	2	3	3	3	1	3	2	2	19	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	42	4	4	3	3	4	18
3	3	3	4	4	3	4	3	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	1	2	2	2	9
4	3	3	3	3	3	3	3	4	25	4	2	2	2	4	3	3	2	3	4	2	3	34	4	3	3	3	3	16
5	2	3	3	3	1	3	3	2	20	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	40	2	2	2	2	2	10
6	4	4	3	3	3	3	3	3	26	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	36	3	3	2	2	3	13
7	3	3	4	3	3	3	2	2	23	2	3	3	3	1	3	3	2	4	3	4	4	35	4	4	3	2	3	16
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	41	3	3	3	2	3	14
9	2	3	4	4	4	4	2	3	26	2	3	3	3	1	3	2	2	3	4	4	4	34	3	3	3	3	3	15
10	4	3	3	3	4	4	4	4	29	2	3	3	3	1	3	3	2	3	4	4	4	35	3	3	2	3	2	13
11	3	4	4	4	4	4	2	3	28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	44	2	2	2	2	2	10
12	2	3	2	3	4	3	4	4	25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	34	3	3	3	3	2	14
13	4	4	4	3	3	3	3	3	27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	40	4	4	3	2	3	16
14	4	4	4	3	3	3	3	2	26	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46	3	3	2	2	3	13
15	3	3	3	4	4	4	3	3	27	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4	35	3	4	3	4	3	17
16	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	44	3	3	2	2	2	12
17	3	3	3	3	4	3	2	4	25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	34	3	3	2	2	3	13
18	4	4	4	4	4	4	2	4	30	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	41	4	4	3	3	4	18
19	3	3	3	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46	4	4	3	3	4	18
20	3	3	3	3	4	3	3	3	25	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	39	3	3	3	2	3	14
21	3	3	4	3	4	4	3	4	28	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	43	3	3	3	3	3	15
22	2	3	3	3	3	3	3	2	22	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	44	3	3	3	3	3	15
23	3	3	3	3	3	4	4	4	27	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	44	2	2	2	2	2	10
24	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	41	4	4	3	2	3	16
25	2	3	4	4	4	4	2	3	26	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46	4	4	3	2	3	16
26	3	2	3	4	3	4	3	4	26	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	42	4	4	3	3	3	17
27	2	3	4	4	4	4	2	3	26	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	40	3	3	3	2	2	13
28	3	3	3	2	3	3	4	4	25	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	39	4	4	4	3	3	18
29	2	3	3	3	1	3	2	2	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	4	4	4	4	4	20
30	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	39	4	3	3	4	3	17
31	3	3	4	4	3	4	3	4	28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	44	4	3	3	2	3	15
32	2	2	2	2	3	3	4	4	22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	37	4	4	4	3	3	18

33	4	4	2	3	3	3	3	2	24	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	38	4	4	4	3	3	18			
34	2	3	2	3	4	4	4	3	25	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	40	4	4	3	2	3	16	
35	4	3	3	3	3	3	3	4	4	27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38	3	3	3	3	3	15
NO	Work Family Conflict														Stres Kerja							Kinerja Karyawan								
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	JML	1	2	3	4	5	JML		
36	3	2	3	3	2	4	3	3	23	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	4	4	41	3	3	3	3	2	14		
37	4	4	3	4	3	3	3	3	27	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	41	3	3	2	2	2	12		
38	2	2	2	2	3	2	4	3	20	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	1	3	36	4	4	4	4	4	20		
39	2	4	2	3	3	3	4	4	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	39	3	3	3	2	2	13		
40	4	4	3	3	3	3	3	3	26	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	4	3	32	3	3	3	3	3	15		
41	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	45	2	1	2	2	2	9		
42	3	4	2	4	3	3	2	3	24	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	31	4	3	3	4	3	17		
43	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	39	4	4	4	4	4	20		
44	3	3	2	2	4	3	3	3	23	2	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3	4	34	3	3	4	4	3	17		
45	3	3	4	3	3	3	2	2	23	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44	4	4	3	2	3	16		
46	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46	2	2	2	2	2	10		
47	3	3	2	3	3	3	3	2	22	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	43	3	3	2	3	2	13		
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46	1	2	1	2	1	7		
49	2	2	2	2	3	3	4	4	22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	2	2	2	3	13		
50	4	3	3	4	2	3	3	3	25	2	3	3	3	1	3	3	2	4	3	1	3	31	4	3	3	3	3	16		
51	2	3	2	3	3	3	3	4	23	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	29	4	4	4	4	4	20		
52	4	3	2	3	3	3	3	3	24	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	41	3	3	2	4	4	16		
53	4	3	3	3	3	2	3	4	25	2	3	3	3	1	3	2	2	3	4	4	4	34	4	4	4	3	4	19		
54	2	4	1	2	3	3	3	3	21	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	2	3	3	2	3	13		
55	3	4	4	4	3	3	3	4	28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	3	2	2	3	3	13		
56	4	3	3	2	2	2	2	3	4	23	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	44	3	3	3	2	2	13		
57	2	3	2	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	32	4	4	4	3	3	18		
58	3	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	40	3	3	3	3	3	15		
59	3	3	3	4	3	3	3	4	26	2	3	3	3	1	3	3	2	3	4	4	4	35	3	3	3	3	2	14		
60	3	3	4	3	3	2	2	2	22	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	42	4	3	3	3	3	16		
61	2	2	2	2	3	3	2	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	4	4	4	4	4	20		
62	4	3	4	4	3	3	4	4	29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	40	4	3	3	2	4	16		
63	3	1	1	1	2	2	4	3	17	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	2	36	4	4	4	3	3	18		
64	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	42	4	4	4	3	3	18		
65	3	2	2	2	3	3	4	4	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	3	3	3	3	15		
66	3	3	3	3	3	3	2	2	22	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	35	4	4	4	3	3	18		
67	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	4	4	3	3	18		
68	3	4	4	4	3	4	4	4	30	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	45	1	2	2	2	2	9		
69	2	3	2	3	3	3	3	3	22	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	33	4	4	3	2	3	16		
70	3	3	4	3	3	3	3	3	25	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	35	4	3	2	2	3	14		
71	2	3	2	2	2	3	3	2	19	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	31	4	4	3	3	3	17		

72	3	1	1	1	4	3	3	4	20	3	2	3	4	2	2	2	4	3	3	1	3	32	4	3	3	4	3	17	
73	2	3	4	4	4	4	2	3	26	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	1	3	39	4	4	4	3	3	18	
74	4	3	3	2	3	3	2	2	22	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	43	3	3	2	3	3	14	
NO	Work Family Conflict												Stres Kerja												Kinerja Karyawan				
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	JML	1	2	3	4	5	JML	
75	3	3	4	3	3	3	2	2	23	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45	2	3	3	2	3	13	
76	4	4	4	3	3	3	2	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	45	4	3	3	3	2	15
77	3	3	3	3	2	3	2	4	23	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	40	3	3	3	3	2	14	
78	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	41	2	2	2	2	2	10	
79	4	4	2	4	3	3	3	2	25	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	39	3	3	2	2	3	13	
80	4	4	4	3	3	3	4	3	28	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	40	2	2	2	2	2	10
81	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	3	3	3	3	15	
82	3	3	3	3	2	2	3	4	23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3	3	3	3	2	14	
83	2	3	2	3	4	4	3	2	23	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	43	4	4	3	2	3	16	
84	3	4	3	2	3	3	3	3	24	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	44	3	3	3	3	3	15	
85	4	4	4	4	3	3	2	2	26	4	4	1	4	4	4	1	4	3	3	1	3	36	3	3	3	3	3	15	
86	4	4	3	3	4	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	41	3	3	2	2	2	12	
87	4	4	1	4	4	4	1	4	26	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	33	4	4	4	3	3	18	
88	2	3	3	3	2	3	2	2	20	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	40	4	4	4	4	4	20	
89	2	2	3	3	3	3	3	3	22	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	45	4	4	3	2	3	16	
90	3	1	1	1	3	3	3	3	18	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	31	3	3	3	3	3	15	
91	3	3	3	3	3	3	3	4	25	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	36	3	3	2	2	3	13	
92	3	2	2	2	3	3	3	3	21	2	3	3	3	1	3	3	2	2	4	4	4	34	3	3	3	3	3	15	
93	2	2	2	2	3	3	3	2	19	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	35	4	3	3	4	3	17	
94	4	3	4	3	4	3	3	3	27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45	2	3	2	3	3	13	
95	4	4	4	4	4	4	2	3	29	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	1	3	36	4	3	2	3	3	15	
96	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	33	3	3	4	2	2	14	
97	2	2	2	2	4	3	3	2	20	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	31	3	4	4	1	4	16	
98	2	2	3	2	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	44	2	3	3	3	3	14	
99	3	3	3	4	3	3	3	3	25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	34	3	4	4	4	3	18	
100	2	2	1	1	4	4	3	3	20	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	38	2	4	3	4	3	16	
101	4	3	3	4	3	2	4	4	27	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	15	
102	2	3	2	2	3	3	2	2	19	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46	1	3	3	3	3	13	
103	3	4	4	3	3	3	2	2	24	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	41	1	3	3	3	3	13	
104	4	4	4	4	3	3	2	2	26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	2	4	3	3	3	15	
105	2	3	3	3	1	3	2	2	19	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	43	2	3	3	3	3	14	
106	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	37	2	4	4	3	3	16	
107	4	3	2	3	3	3	1	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	2	3	3	3	3	14	
108	3	3	4	2	2	2	2	2	20	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	37	4	3	2	4	4	17	
109	4	4	4	4	3	3	3	3	28	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	40	1	3	3	3	3	13	
110	2	3	2	3	3	3	3	3	22	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	2	3	40	1	4	3	4	3	15

111	2	3	2	2	3	3	4	3	22	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	41	3	3	4	3	4	17	
112	2	3	2	2	4	4	3	4	24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35	3	3	3	4	3	16	
113	4	3	2	3	2	3	3	3	23	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	40	4	3	3	3	3	16	
NO	Work Family Conflict										Stres Kerja										Kinerja Karyawan								
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	JML	1	2	3	4	5	JML	
114	4	3	4	4	4	4	3	3	29	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	15	
115	2	3	2	3	3	3	4	3	23	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	42	3	3	3	3	3	15	
116	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	36	3	3	3	3	3	15	
117	2	3	2	3	3	4	2	3	22	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	44	2	3	3	3	3	14	
118	4	4	4	4	3	2	3	3	27	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	33	3	4	4	3	4	18	
119	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	3	3	3	2	14	
120	3	3	3	3	3	2	2	3	22	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	31	3	2	3	2	4	14	
121	2	3	3	3	1	3	3	2	20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	35	4	4	4	4	4	20	
122	3	3	2	2	2	3	3	2	20	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	42	4	3	4	4	4	19	
123	4	2	4	3	3	3	3	3	25	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	40	4	3	4	3	4	18	
124	2	3	2	3	3	3	4	4	24	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	38	4	4	4	2	3	17		
125	4	4	4	3	3	3	4	3	28	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	42	3	3	3	3	3	15	
126	3	3	4	3	3	3	4	2	25	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	39	3	1	3	2	2	11	
127	3	3	3	3	4	3	3	25	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	43	4	4	4	3	3	18	
128	2	2	3	3	2	3	3	3	21	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	43	4	3	4	3	4	18	
129	2	2	2	2	2	2	3	3	18	2	3	3	3	1	3	2	2	3	4	4	4	34	4	4	4	4	4	20	
130	4	3	2	3	3	3	2	1	21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	33	3	3	3	3	3	15	
131	3	3	3	2	3	3	1	4	22	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	28	4	4	4	2	4	18
132	3	3	2	1	2	3	2	2	18	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	2	3	33	4	4	4	4	4	20	
133	4	4	3	2	3	2	3	2	23	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	30	4	4	4	4	3	19	
134	3	4	3	2	3	3	3	3	24	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	39	4	4	4	4	3	19	
135	3	3	3	4	3	3	4	4	26	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	29	4	4	4	1	4	17
136	2	2	2	2	2	2	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	4	4	4	4	4	20	
137	3	3	4	2	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34	4	4	4	3	3	18	
138	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	31	3	3	4	3	4	17	
139	3	3	4	2	2	3	2	2	21	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	38	3	3	3	4	3	16	
140	3	4	3	2	3	3	2	2	22	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	32	3	3	4	3	3	16	
141	4	4	4	3	3	3	3	4	28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	45	2	2	2	2	3	11	
142	3	3	3	3	3	3	2	2	22	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	41	2	3	2	3	3	13		
143	4	4	4	3	3	3	4	3	28	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	41	2	2	2	2	3	11	
144	4	3	2	3	3	3	3	2	23	2	3	3	1	3	3	2	3	3	4	3	4	34	3	4	4	4	3	18	
145	3	4	4	4	3	3	4	4	29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45	2	3	2	2	2	11		
146	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	40	4	3	3	2	3	15	
147	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	31	4	4	2	3	3	16	
148	2	2	2	2	2	2	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	3	4	3	3	16	
149	3	3	2	2	2	2	2	2	18	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	29	4	4	4	4	4	20	

150	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	42	2	3	3	3	3	14
151	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	43	1	3	3	3	3	13
152	4	3	3	4	3	3	3	4	4	28	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46	2	2	2	3	2	11
NO	Work Family Conflict								Stres Kerja												Kinerja Karyawan							
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	JML	1	2	3	4	5	JML
153	2	3	4	4	3	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	2	3	3	3	3	14
154	3	3	3	3	2	2	4	2	22	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	15
155	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	45	1	3	3	3	3	13
156	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	43	1	3	3	3	3	13
157	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	39	2	3	4	3	2	14
158	2	3	3	3	2	4	4	4	25	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	33	2	3	3	3	3	14
159	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	41	2	3	3	3	2	13
160	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	43	1	3	3	3	3	13

Lampiran 4. DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
1	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
2	31-40 tahun	SMA	>5 tahun
3	31-40 tahun	SD	<1 tahun
4	21-30 tahun	SMA	>5 tahun
5	21-30 tahun	SD	<1 tahun
6	31-40 tahun	SMP	<1 tahun
7	21-30 tahun	SMA	>5 tahun
8	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
9	<21 tahun	SMA	1-5 tahun
10	21-30 tahun	SMP	<1 tahun
11	21-30 tahun	SD	<1 tahun
12	<21 tahun	SMA	1-5 tahun
13	21-30 tahun	SMA	>5 tahun
14	<21 tahun	SMP	<1 tahun
15	31-40 tahun	SMA	>5 tahun
16	<21 tahun	SMP	<1 tahun
17	21-30 tahun	SMP	<1 tahun
18	31-40 tahun	SMA	>5 tahun
19	31-40 tahun	SMA	>5 tahun
20	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
21	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
22	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
23	21-30 tahun	SD	<1 tahun
24	21-30 tahun	SMA	>5 tahun
25	21-30 tahun	SMA	>5 tahun
26	31-40 tahun	SMA	>5 tahun
27	21-30 tahun	SMP	>5 tahun
28	41-50 tahun	SMA	>5 tahun
29	41-50 tahun	SMP	1-5 tahun
30	31-40 tahun	SMA	>5 tahun
31	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
32	41-50 tahun	SMA	>5 tahun

33	41-50 tahun	SMA	>5 tahun
34	31-40 tahun	SMA	>5 tahun
35	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
No	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
36	41-50 tahun	SMA	1-5 tahun
37	21-30 tahun	SMP	<1 tahun
38	41-50 tahun	SMP	1-5 tahun
39	21-30 tahun	SMP	>5 tahun
40	<21 tahun	SMA	1-5 tahun
41	21-30 tahun	SD	<1 tahun
42	31-40 tahun	SMA	>5 tahun
43	41-50 tahun	SMP	1-5 tahun
44	31-40 tahun	SMA	>5 tahun
45	21-30 tahun	SMA	>5 tahun
46	21-30 tahun	SD	<1 tahun
47	<21 tahun	SMP	>5 tahun
48	<21 tahun	SD	<1 tahun
49	<21 tahun	SMP	>5 tahun
50	21-30 tahun	SMA	>5 tahun
51	41-50 tahun	SMP	>5 tahun
52	21-30 tahun	SMA	>5 tahun
53	31-40 tahun	SMP	1-5 tahun
54	31-40 tahun	SMP	1-5 tahun
55	31-40 tahun	SMP	1-5 tahun
56	31-40 tahun	SMP	1-5 tahun
57	41-50 tahun	SMA	>5 tahun
58	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
59	21-30 tahun	SMP	1-5 tahun
60	31-40 tahun	SMA	<1 tahun
61	41-50 tahun	SMP	>5 tahun
62	41-50 tahun	SMA	1-5 tahun
63	>50 tahun	SMA	>5 tahun
64	41-50 tahun	SMA	>5 tahun
65	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
66	31-40 tahun	SMA	>5 tahun
67	41-50 tahun	SMA	>5 tahun
68	21-30 tahun	SD	<1 tahun
69	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
70	31-40 tahun	SMP	1-5 tahun
71	>50 tahun	SMA	>5 tahun
72	21-30 tahun	SMA	>5 tahun

73	41-50 tahun	SMA	>5 tahun
74	21-30 tahun	SMP	1-5 tahun
75	31-40 tahun	SMP	1-5 tahun
No	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
76	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
77	31-40 tahun	SMP	1-5 tahun
78	31-40 tahun	SD	<1 tahun
79	41-50 tahun	SMP	1-5 tahun
80	31-40 tahun	SD	<1 tahun
81	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
82	31-40 tahun	SMP	1-5 tahun
83	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
84	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
85	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
86	31-40 tahun	SMP	<1 tahun
87	31-40 tahun	SMA	>5 tahun
88	41-50 tahun	SMP	>5 tahun
89	41-50 tahun	SMA	1-5 tahun
90	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
91	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
92	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
93	31-40 tahun	SMA	>5 tahun
94	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
95	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
96	21-30 tahun	SMP	1-5 tahun
97	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
98	<21 tahun	SMP	1-5 tahun
99	41-50 tahun	SMA	<1 tahun
100	<21 tahun	SMA	1-5 tahun
101	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
102	41-50 tahun	SMA	1-5 tahun
103	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
104	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
105	21-30 tahun	SMP	1-5 tahun
106	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
107	<21 tahun	SMA	1-5 tahun
108	21-30 tahun	SMA	>5 tahun
109	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
110	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
111	31-40 tahun	SMA	>5 tahun
112	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun

113	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
114	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
115	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
No	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
116	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
117	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
118	41-50 tahun	SMA	<1 tahun
119	<21 tahun	SMA	1-5 tahun
120	<21 tahun	SMA	1-5 tahun
121	41-50 tahun	SMA	>5 tahun
122	41-50 tahun	SMP	1-5 tahun
123	31-40 tahun	SMA	<1 tahun
124	31-40 tahun	SMA	>5 tahun
125	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
126	<21 tahun	SD	<1 tahun
127	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
128	31-40 tahun	SMP	1-5 tahun
129	>50 tahun	SMA	>5 tahun
130	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
131	>50 tahun	SMP	1-5 tahun
132	41-50 tahun	SMA	>5 tahun
133	41-50 tahun	SMP	1-5 tahun
134	41-50 tahun	SMP	1-5 tahun
135	31-40 tahun	SMA	>5 tahun
136	>50 tahun	SMA	>5 tahun
137	41-50 tahun	SMP	1-5 tahun
138	21-30 tahun	SMA	>5 tahun
139	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
140	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
141	<21 tahun	SD	<1 tahun
142	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
143	<21 tahun	SD	<1 tahun
144	41-50 tahun	SMP	1-5 tahun
145	21-30 tahun	SMP	<1 tahun
146	21-30 tahun	SMA	>5 tahun
147	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
148	21-30 tahun	SMA	>5 tahun
149	41-50 tahun	SMA	>5 tahun
150	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
151	<21 tahun	SMA	1-5 tahun
152	21-30 tahun	SMP	<1 tahun

153	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
154	21-30 tahun	SMA	>5 tahun

No	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
155	>50 tahun	SMP	1-5 tahun
156	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
157	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
158	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
159	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
160	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun

Lampiran 5. DATA KATEGORISASI

DATA KATEGORISASI

No	Work Family Conflict	KTG	Stres Kerja	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
1	24	Sedang	46	Tinggi	15	Sedang
2	19	Rendah	42	Sedang	18	Tinggi
3	28	Tinggi	36	Sedang	9	Rendah
4	25	Sedang	34	Sedang	16	Sedang
5	20	Rendah	40	Sedang	10	Rendah
6	26	Sedang	36	Sedang	13	Sedang
7	23	Sedang	35	Sedang	16	Sedang
8	24	Sedang	41	Sedang	14	Sedang
9	26	Sedang	34	Sedang	15	Sedang
10	29	Tinggi	35	Sedang	13	Sedang
11	28	Tinggi	44	Tinggi	10	Rendah
12	25	Sedang	34	Sedang	14	Sedang
13	27	Sedang	40	Sedang	16	Sedang
14	26	Sedang	46	Tinggi	13	Sedang
15	27	Sedang	35	Sedang	17	Sedang
16	31	Tinggi	44	Tinggi	12	Rendah
17	25	Sedang	34	Sedang	13	Sedang
18	30	Tinggi	41	Sedang	18	Tinggi
19	27	Sedang	46	Tinggi	18	Tinggi
20	25	Sedang	39	Sedang	14	Sedang
21	28	Tinggi	43	Sedang	15	Sedang
22	22	Sedang	44	Tinggi	15	Sedang
23	27	Sedang	44	Tinggi	10	Rendah
24	23	Sedang	41	Sedang	16	Sedang
25	26	Sedang	46	Tinggi	16	Sedang
26	26	Sedang	42	Sedang	17	Sedang
27	26	Sedang	40	Sedang	13	Sedang
28	25	Sedang	39	Sedang	18	Tinggi
29	19	Rendah	37	Sedang	20	Tinggi
30	27	Sedang	39	Sedang	17	Sedang
31	28	Tinggi	44	Tinggi	15	Sedang
32	22	Sedang	37	Sedang	18	Tinggi
33	24	Sedang	38	Sedang	18	Tinggi
34	25	Sedang	40	Sedang	16	Sedang
35	27	Sedang	38	Sedang	15	Sedang
36	23	Sedang	41	Sedang	14	Sedang
37	27	Sedang	41	Sedang	12	Rendah
38	20	Rendah	36	Sedang	20	Tinggi

39	25	Sedang	39	Sedang	13	Sedang
40	26	Sedang	32	Rendah	15	Sedang
41	31	Tinggi	45	Tinggi	9	Rendah
42	24	Sedang	31	Rendah	17	Sedang
43	16	Rendah	39	Sedang	20	Tinggi
No	Work Family Conflict	KTG	Stres Kerja	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
44	23	Sedang	34	Sedang	17	Sedang
45	23	Sedang	44	Tinggi	16	Sedang
46	31	Tinggi	46	Tinggi	10	Rendah
47	22	Sedang	43	Sedang	13	Sedang
48	32	Tinggi	46	Tinggi	7	Rendah
49	22	Sedang	47	Tinggi	13	Sedang
50	25	Sedang	31	Rendah	16	Sedang
51	23	Sedang	29	Rendah	20	Tinggi
52	24	Sedang	41	Sedang	16	Sedang
53	25	Sedang	34	Sedang	19	Tinggi
54	21	Sedang	46	Tinggi	13	Sedang
55	28	Tinggi	47	Tinggi	13	Sedang
56	23	Sedang	44	Tinggi	13	Sedang
57	21	Sedang	32	Rendah	18	Tinggi
58	25	Sedang	40	Sedang	15	Sedang
59	26	Sedang	35	Sedang	14	Sedang
60	22	Sedang	42	Sedang	16	Sedang
61	20	Rendah	37	Sedang	20	Tinggi
62	29	Tinggi	40	Sedang	16	Sedang
63	17	Rendah	36	Sedang	18	Tinggi
64	24	Sedang	42	Sedang	18	Tinggi
65	23	Sedang	37	Sedang	15	Sedang
66	22	Sedang	35	Sedang	18	Tinggi
67	23	Sedang	36	Sedang	18	Tinggi
68	30	Tinggi	45	Tinggi	9	Rendah
69	22	Sedang	33	Rendah	16	Sedang
70	25	Sedang	35	Sedang	14	Sedang
71	19	Rendah	31	Rendah	17	Sedang
72	20	Rendah	32	Rendah	17	Sedang
73	26	Sedang	39	Sedang	18	Tinggi
74	22	Sedang	43	Sedang	14	Sedang
75	23	Sedang	45	Tinggi	13	Sedang
76	26	Sedang	45	Tinggi	15	Sedang
77	23	Sedang	40	Sedang	14	Sedang
78	30	Tinggi	41	Sedang	10	Rendah
79	25	Sedang	39	Sedang	13	Sedang
80	28	Tinggi	40	Sedang	10	Rendah
81	26	Sedang	37	Sedang	15	Sedang
82	23	Sedang	47	Tinggi	14	Sedang
83	23	Sedang	43	Sedang	16	Sedang
84	24	Sedang	44	Tinggi	15	Sedang
85	26	Sedang	36	Sedang	15	Sedang

86	29	Tinggi	41	Sedang	12	Rendah
87	26	Sedang	33	Rendah	18	Tinggi
88	20	Rendah	40	Sedang	20	Tinggi
89	22	Sedang	45	Tinggi	16	Sedang
90	18	Rendah	31	Rendah	15	Sedang
No	Work Family Conflict	KTG	Stres Kerja	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
91	25	Sedang	36	Sedang	13	Sedang
92	21	Sedang	34	Sedang	15	Sedang
93	19	Rendah	35	Sedang	17	Sedang
94	27	Sedang	45	Tinggi	13	Sedang
95	29	Tinggi	36	Sedang	15	Sedang
96	23	Sedang	33	Rendah	14	Sedang
97	20	Rendah	31	Rendah	16	Sedang
98	21	Sedang	44	Tinggi	14	Sedang
99	25	Sedang	34	Sedang	18	Tinggi
100	20	Rendah	38	Sedang	16	Sedang
101	27	Sedang	35	Sedang	15	Sedang
102	19	Rendah	46	Tinggi	13	Sedang
103	24	Sedang	41	Sedang	13	Sedang
104	26	Sedang	35	Sedang	15	Sedang
105	19	Rendah	43	Sedang	14	Sedang
106	24	Sedang	37	Sedang	16	Sedang
107	23	Sedang	47	Tinggi	14	Sedang
108	20	Rendah	37	Sedang	17	Sedang
109	28	Tinggi	40	Sedang	13	Sedang
110	22	Sedang	40	Sedang	15	Sedang
111	22	Sedang	41	Sedang	17	Sedang
112	24	Sedang	35	Sedang	16	Sedang
113	23	Sedang	40	Sedang	16	Sedang
114	29	Tinggi	33	Rendah	15	Sedang
115	23	Sedang	42	Sedang	15	Sedang
116	23	Sedang	36	Sedang	15	Sedang
117	22	Sedang	44	Tinggi	14	Sedang
118	27	Sedang	33	Rendah	18	Tinggi
119	25	Sedang	37	Sedang	14	Sedang
120	22	Sedang	31	Rendah	14	Sedang
121	20	Rendah	35	Sedang	20	Tinggi
122	20	Rendah	42	Sedang	19	Tinggi
123	25	Sedang	40	Sedang	18	Tinggi
124	24	Sedang	38	Sedang	17	Sedang
125	28	Tinggi	42	Sedang	15	Sedang
126	25	Sedang	39	Sedang	11	Rendah
127	25	Sedang	43	Sedang	18	Tinggi
128	21	Sedang	43	Sedang	18	Tinggi
129	18	Rendah	34	Sedang	20	Tinggi
130	21	Sedang	33	Rendah	15	Sedang
131	22	Sedang	28	Rendah	18	Tinggi
132	18	Rendah	33	Rendah	20	Tinggi

133	23	Sedang	30	Rendah	19	Tinggi
134	24	Sedang	39	Sedang	19	Tinggi
135	26	Sedang	29	Rendah	17	Sedang
136	18	Rendah	37	Sedang	20	Tinggi
137	24	Sedang	34	Sedang	18	Tinggi
No	Work Family Conflict	KTG	Stres Kerja	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
138	24	Sedang	31	Rendah	17	Sedang
139	21	Sedang	38	Sedang	16	Sedang
140	22	Sedang	32	Rendah	16	Sedang
141	28	Tinggi	45	Tinggi	11	Rendah
142	22	Sedang	41	Sedang	13	Sedang
143	28	Tinggi	41	Sedang	11	Rendah
144	23	Sedang	34	Sedang	18	Tinggi
145	29	Tinggi	45	Tinggi	11	Rendah
146	24	Sedang	40	Sedang	15	Sedang
147	24	Sedang	31	Rendah	16	Sedang
148	18	Rendah	37	Sedang	16	Sedang
149	18	Rendah	29	Rendah	20	Tinggi
150	25	Sedang	42	Sedang	14	Sedang
151	30	Tinggi	43	Sedang	13	Sedang
152	28	Tinggi	46	Tinggi	11	Rendah
153	28	Tinggi	47	Tinggi	14	Sedang
154	22	Sedang	36	Sedang	15	Sedang
155	24	Sedang	45	Tinggi	13	Sedang
156	24	Sedang	43	Sedang	13	Sedang
157	24	Sedang	39	Sedang	14	Sedang
158	25	Sedang	33	Rendah	14	Sedang
159	24	Sedang	41	Sedang	13	Sedang
160	24	Sedang	43	Sedang	13	Sedang

Lampiran 6. HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

**HASIL UJI VALIDITAS CFA
(TAHAP 1)**

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,742
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1922,318
	df	351
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Work1		,602	
Work2		,636	
Work3		,693	
Work4		,550	
Work5		,665	
Work6		,764	
Work7		,494	
Work8		,631	
Work9		,685	
Stres1	,653		
Stres2	,676		
Stres3	,701		
Stres4	,705		
Stres5	,663		
Stres6	,674		
Stres7	,574		
Stres8	,622		
Stres9	,663		
Stres10	,623		
Stres11	,460		
Stres12	,555		
Stres13	,644		
Kinerja1			,604
Kinerja2			,823
Kinerja3			,723
Kinerja4			,646
Kinerja5			,787

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization

a. Rotation converged in 4 iterations.

Lampiran 7. HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

**HASIL UJI VALIDITAS CFA
(TAHAP 2)**

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,757
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1775,316
	df	300
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Work1		,621	
Work2		,659	
Work3		,705	
Work4		,548	
Work5		,682	
Work6		,755	
Work8		,623	
Work9		,667	
Stres1	,672		
Stres2	,683		
Stres3	,707		
Stres4	,711		
Stres5	,694		
Stres6	,695		
Stres7	,575		
Stres8	,596		
Stres9	,647		
Stres10	,608		
Stres12	,537		
Stres13	,643		
Kinerja1			,606
Kinerja2			,825
Kinerja3			,726
Kinerja4			,645
Kinerja5			,786

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization

a. Rotation converged in 4 iterations.

Lampiran 8. HASIL UJI RELIABILITAS

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	160	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	160	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. Work Tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	9

2. Work Tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	8

3. Stress Kerja Tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	13

4. Stress Kerja Tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	12

5. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,777	5

Lampiran 9. HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

Correlations

		Work_Family_Conflict	Stres_Kerja	Kinerja_Karyawan
Work_Family_Conflict	Pearson Correlation	1	,281**	-,548**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	160	160	160
Stres_Kerja	Pearson Correlation	,281**	1	-,467**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	160	160	160
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	-,548**	-,467**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	160	160	160

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10. PERHITUNGAN DISKRIMINAN

PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,811
Reliabel (X2)	0,874
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,709
SQRT	0,842
r hitung X1 dengan X2	0,281
a =	0,334

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,811
Reliabel (Y)	0,777
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,630
SQRT	0,794
r hitung X1 dengan Y	-0,548
b =	-0,690

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,874
Reliabel (Y)	0,777
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,679
SQRT	0,824
r hitung X2 dengan Y	-0,467
c =	-0,566

1. Hasil Validitas Konvergen

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Work_Family_Conflict	3,01	0,40	0,635	0,811		
Stres_Kerja	3,23	0,40	0,632	0,281**	0,874	
Kinerja_Karyawan	3,04	0,54	0,717	-0,548**	-0,467**	0,777

2. Hasil Divergen

Variabel	AVE	Work_Family_Conflict	Stres_Kerja	Kinerja Karyawan
Work_Family_Conflict	0,635	0,635	0,079	0,300
Stres_Kerja	0,632	0,334	0,632	0,218
Kinerja Karyawan	0,717	-0,690	-0,566	0,717

Lampiran 11. HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <21 tahun	17	10,6	10,6	10,6
21-30 tahun	58	36,3	36,3	46,9
31-40 tahun	51	31,9	31,9	78,8
41-50 tahun	28	17,5	17,5	96,3
>50 tahun	6	3,8	3,8	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Pendidikan_Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	13	8,1	8,1	8,1
SMP	41	25,6	25,6	33,8
SMA	106	66,3	66,3	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 tahun	26	16,3	16,3	16,3
1-5 tahun	84	52,5	52,5	68,8
>5 tahun	50	31,3	31,3	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Lampiran 12. HASIL UJI DESKRIPTIF

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work_Family_Conflict	160	16,00	32,00	24,0938	3,22685
Stres_Kerja	160	28,00	47,00	38,7938	4,83059
Kinerja_Karyawan	160	7,00	20,00	15,1875	2,68044
Valid N (listwise)	160				

Descriptives (SKALA 1-4)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work_Family_Conflict	160	2,00	4,00	3,0140	,40352
Stres_Kerja	160	2,33	3,92	3,2326	,40273
Kinerja_Karyawan	160	1,40	4,00	3,0375	,53609
Valid N (listwise)	160				

Lampiran 13. RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI**RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI**

Work_Family_Conflict		
M	=	24,09
Sd	=	3,23
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 27,32$
Sedang	:	$20,87 \leq X < 27,32$
Rendah	:	$X < 20,87$

Stres_Kerja		
M	=	38,79
Sd	=	4,83
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 43,62$
Sedang	:	$33,96 \leq X < 43,62$
Rendah	:	$X < 33,96$

Kinerja_Karyawan		
M	=	15,19
Sd	=	2,68
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 17,87$
Sedang	:	$12,51 \leq X < 17,87$
Rendah	:	$X < 12,51$

Lampiran 14. HASIL UJI KATERGORISASI

HASIL UJI KATERGORISASI

Frequencies

Work_Family_Conflict

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	26	16,3	16,3	16,3
	Sedang	110	68,8	68,8	85,0
	Rendah	24	15,0	15,0	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Stres_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	33	20,6	20,6	20,6
	Sedang	102	63,8	63,8	84,4
	Rendah	25	15,6	15,6	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	36	22,5	22,5	22,5
	Sedang	106	66,3	66,3	88,8
	Rendah	18	11,3	11,3	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Lampiran 15. HASIL UJI NORMALITAS

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work_Family_Conflict	Stres_Kerja	Kinerja_Karyawan
N		160	160	160
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24,0938	38,7938	15,1875
	Std. Deviation	3,22685	4,83059	2,68044
Most Extreme Differences	Absolute	,071	,086	,095
	Positive	,071	,078	,078
	Negative	-,067	-,086	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		,894	1,089	1,198
Asymp. Sig. (2-tailed)		,401	,186	,113

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 16. HASIL UJI LINIERITAS

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja_Karyawan * Work_Family_Conflict

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Work_Family_Conflict	Between Groups	453,457	16	28,341	5,883	,000
	Linearity	343,220	1	343,220	71,243	,000
	Deviation from Linearity	110,237	15	7,349	1,525	,103
	Within Groups	688,918	143	4,818		
	Total	1142,375	159			

Kinerja_Karyawan * Stres_Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Stres_Kerja	Between Groups	378,511	19	19,922	3,651	,000
	Linearity	248,817	1	248,817	45,603	,000
	Deviation from Linearity	129,694	18	7,205	1,321	,184
	Within Groups	763,864	140	5,456		
	Total	1142,375	159			

Lampiran 17. HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres_Kerja, Work_Family_Conflict	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 ^a	,407	,399	2,07808

- a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Work_Family_Conflict
- b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464,386	2	232,193	53,768	,000 ^a
	Residual	677,989	157	4,318		
	Total	1142,375	159			

- a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Work_Family_Conflict
- b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,553	1,606		19,649	,000		
	Work_Family_Conflict	-,376	,053	-,453	-7,065	,000	,921	1,086
	Stres_Kerja	-,188	,036	-,339	-5,297	,000	,921	1,086

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 18. HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres_Kerja, Work_Family_Conflict ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,098 ^a	,010	-,003	1,19628

- a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Work_Family_Conflict

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,198	2	1,099	,768	,466 ^a
	Residual	224,682	157	1,431		
	Total	226,880	159			

- a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Work_Family_Conflict
 b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,548	,924		,593	,554
	Work_Family_Conflict	,017	,031	,046	,561	,576
	Stres_Kerja	,018	,020	,075	,903	,368

- a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran 19. HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Usia ^a Pendidikan_Terakhir	.	Enter
2	Work_Family_Conflict ^a	.	Enter
3	Stres_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,801 ^a	,642	,635	1,61896	,642	93,283	3	156	,000
2	,822 ^b	,675	,667	1,54763	,033	15,712	1	155	,000
3	,840 ^c	,706	,697	1,47617	,031	16,369	1	154	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Pendidikan_Terakhir

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Pendidikan_Terakhir, Work_Family_Conflict

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Pendidikan_Terakhir, Work_Family_Conflict, Stres_Kerja

ANOVA^d

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733,493	3	244,498	,000 ^a
	Residual	408,882	156	2,621	
	Total	1142,375	159		
2	Regression	771,125	4	192,781	,000 ^b
	Residual	371,250	155	2,395	
	Total	1142,375	159		
3	Regression	806,795	5	161,359	,000 ^c
	Residual	335,580	154	2,179	
	Total	1142,375	159		

- a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Pendidikan_Terakhir
- b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Pendidikan_Terakhir, Work_Family_Conflict
- c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Pendidikan_Terakhir, Work_Family_Conflict, Stres_Kerja
- d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,886	,610	9,643	,000
	Usia	1,192	,133		
	Pendidikan_Terakhir	1,143	,242		
	Lama_Bekerja	1,471	,237		
2	(Constant)	11,176	1,457	7,673	,000
	Usia	1,054	,132		
	Pendidikan_Terakhir	1,093	,232		
	Lama_Bekerja	1,190	,237		
	Work_Family_Conflict	-,174	,044		
3	(Constant)	15,350	1,730	8,870	,000
	Usia	,981	,127		
	Pendidikan_Terakhir	,960	,223		
	Lama_Bekerja	1,135	,227		
	Work_Family_Conflict	-,149	,042		
	Stres_Kerja	-,106	,026		

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 20. HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Usia ^a Pendidikan_Terakhir	.	Enter
2	Stres_Kerja ^a	.	Enter
3	Work_Family_Conflict ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,801 ^a	,642	,635	1,61896	,642	93,283	3	156	,000
2	,826 ^b	,682	,674	1,52992	,040	19,688	1	155	,000
3	,840 ^c	,706	,697	1,47617	,024	12,491	1	154	,001

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Pendidikan_Terakhir

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Pendidikan_Terakhir, Stres_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Pendidikan_Terakhir, Stres_Kerja, Work_Family_Conflict

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733,493	3	244,498	93,283	,000 ^a
	Residual	408,882	156	2,621		
	Total	1142,375	159			
2	Regression	779,575	4	194,894	83,265	,000 ^b
	Residual	362,800	155	2,341		
	Total	1142,375	159			
3	Regression	806,795	5	161,359	74,049	,000 ^c
	Residual	335,580	154	2,179		
	Total	1142,375	159			

- a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Pendidikan_Terakhir
- b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Pendidikan_Terakhir, Stres_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Pendidikan_Terakhir, Stres_Kerja, Work_Family_Conflict
- d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^d

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	5,886	,610		9,643 ,000
	Usia	1,192	,133	,448	8,972 ,000
	Pendidikan_Terakhir	1,143	,242	,272	4,725 ,000
	Lama_Bekerja	1,471	,237	,370	6,210 ,000
2	(Constant)	11,418	1,374		8,311 ,000
	Usia	1,088	,128	,409	8,515 ,000
	Pendidikan_Terakhir	,985	,231	,235	4,259 ,000
	Lama_Bekerja	1,365	,225	,344	6,063 ,000
	Stres_Kerja	-,119	,027	-,215	-4,437 ,000
3	(Constant)	15,350	1,730		8,870 ,000
	Usia	,981	,127	,368	7,727 ,000
	Pendidikan_Terakhir	,960	,223	,229	4,300 ,000
	Lama_Bekerja	1,135	,227	,286	5,009 ,000
	Stres_Kerja	-,106	,026	-,191	-4,046 ,000
	Work_Family_Conflict	-,149	,042	-,180	-3,534 ,001

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 21. RANGKUMAN HASIL UJI REGRESI BERGANDA**RANGKUMAN HASIL UJI REGRESI BERGANDA**

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Usia	0,448***	0,396***	0,409***	0,368***
Pendidikan	0,272***	0,261***	0,235***	0,229***
Lama Bekerja	0,370***	0,300***	0,344***	0,286***
<i>Work Family Conflict</i>		-0,209***		-0,180**
Stres Kerja			-0,215***	-0,191***
R^2	0,642***	0,675***	0,682***	0,706**
ΔR^2	0,642	0,033	0,040	0,064

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05