



Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (*Work Family Conflict*) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warahma Biki Makmur Kabupaten Tuban (Studi Pada Karyawan Wanita Divisi Gulung)

Eva Lufiana Dina Safitri¹, Muhammad Alkirom Wildan^{2*}

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Sejarah Artikel:
Diterima
Diperbaiki
Disetujui

Keywords:
employee performance, work family conflict, work stress.

This study aims to partially the effect: (1) the influence of work family conflict on the performance of women employees of the roll division at PT Warahma Biki Makmur (2) the influence of work stress on the performance of women employees at PT Warahma Biki Makmur Tuban Regency. This research includes causal associative research with quantitative approaches. The results showed that: (1) work family conflict positive and significant affects the performance of women employees of the roll division at PT Warahma Biki Makmur. This is indicated by the value of the regression coefficient (β) of 0.691 and the p value (sig) of 0.000. (2) work stress negative and significant affects the performance of women employees of the roll division at PT Warahma Biki Makmur. This is indicated by the beta coefficient (β) of -0.462 and the p value (sig) of 0.000.

✉ Penulis Korespondensi*

Muhammad Alkirom Wildan

Email:

alkirom.wildan@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2792-0167

DOI :

Citation : Safitri, Eva Lufiana Dina & Muhammad Alkirom Wildan (2021), Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (Work Family Conflict) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warahma Biki Makmur Kabupaten Tuban (Studi Pada Karyawan Wanita Divisi Gulung). Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 1 (4), hlm. 429-436.

PENDAHULUAN

Bisnis yang dilakukan perusahaan pada dasarnya memiliki pangsa pasar yang berbeda-beda, karena tingkat permintaan (*demand*) dan penawaran (*supply*) masyarakat selalu terjadi dengan sendirinya. Demikian halnya persaingan bisnis yang semakin ketat di segala bidang di mana sekarang ini semakin ketat yang diakibatkan dari tingkat permintaan dan penawaran sangat ditentukan oleh selera konsumen. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan jaminan atas kualitas produk yang ditawarkan sehingga kepuasan konsumen dapat terwujud secara maksimal (Liftyawan, 2020: 2).

Sektor industri padat karya yang sedikitnya telah menyerap lebih dari satu juta pekerja dan sektor industri ini sangat tergantung dengan ketersediaan serta kebutuhan sumber daya, salah satu daerah di Indonesia yang memiliki potensi yang cukup besar adalah Kabupaten Tuban. Pada Tahun 2019, TPAK laki-laki sebesar 88,62 persen, sedangkan TPAK perempuan hanya sebesar 55,68 persen. Dibandingkan dengan kondisi setahun yang lalu, TPAK laki-laki menurun sebesar 0,17 persen poin. TPAK perempuan juga meningkat 0,29 persen poin. Artinya semakin besarnya jumlah wanita yang bekerja dan semakin banyaknya wanita yang berhasil memasuki jenis-jenis pekerjaan yang selama ini jarang bahkan ada yang sama sekali belum pernah dimasuki kaum hawa (Anoraga, 2009).

Di dunia ketenagakerjaan, tidak hanya pria saja yang mempunyai kesempatan besar untuk menduduki posisi penting di suatu organisasi, bahkan wanita mempunyai kesempatan yang sama. Salah satu peran yang baru yang di mainkan oleh perempuan dewasa saat ini adalah peran sebagai pekerja (Roboth, 2015: 33). Menurut Sinambella (2017: 480), Kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standart pekerjaan (Setyawan, 2016). Kesuksesan dari kinerja sebuah perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai akan berpengaruh terhadap kinerja dan keberhasilan perusahaan (Yulia, 2017: 78).

Industri pengolahan tembakau mempunyai peran penting dalam menggerakkan ekonomi nasional, karena mempunyai *multiplier effect* yang sangat luas, seperti menumbuhkan industri jasa terkait. Penyediaan lapangan usaha dan penyerapan tenaga kerja mencapai 6,1 juta orang terutama di daerah penghasil tembakau, cengkeh dan sentra-sentra produksi rokok. Realisasi produksi rokok selama Januari-Oktober tahun ini memenuhi sekitar 93,9% dari target atau setara dengan 338 miliar batang. Tahun ini produksi rokok diperkirakan mencapai 360 miliar batang. Jumlah ini lebih tinggi sekitar 5,46% terhadap realisasi tahun lalu sebesar 342 miliar. Namun, porsi sigaret kretek tangan dari total produksi menyusut 1% menjadi 26%, selama tahun lalu pangsa rokok ini di kisaran 27% (Kemenperin.go.id, 2020).

PT Warahma Biki Makmur (MPS Widang-Tuban) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam sektor industri rokok yang memproduksi sigaret kretek tangan dengan merek Sampoerna Hijau. PT Warahma Biki Makmur merupakan salah satu perusahaan produksi rokok lokal yang memperkerjakan karyawan dalam jumlah yang cukup besar yang mempunyai sumber daya manusia yang didominasi seluruhnya lebih dari 90% adalah karyawan wanita.

Peran perubahan wanita dari ibu rumah tangga (domestik) hingga wanita karier (publik) membuatnya memiliki karir ganda (Nurak *et al*, 2018). Manusia sebagai seorang individu memiliki kepentingan-kepentingan yang ingin dipenuhi, namun jika kepentingan-kepentingan tersebut datang bersamaan dan memiliki intensitas yang sama maka akan menimbulkan konflik dalam diri individu tersebut (Liftyawan, 2020). Menurut Warokka & Febrilia (2015: 2) konflik pekerjaan keluarga terjadi jika seseorang merasa tidak mampu mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawabnya untuk memenuhi kedua peran yang dijalankan. Tuntutan yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaan mengakibatkan berkurangnya peran dan tanggung jawab pada keluarga (Karatepe, 2013: 618).

Tuntutan kerja berhubungan dengan tekanan yang datang dari beban kerja yang berlebihan dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tergesa-gesa dan memiliki tenggang waktu. Konflik pekerjaan keluarga yang terjadi pada diri seseorang akibat untuk mengambil banyak peran, baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga, di mana waktu dan perhatian terlalu dikhususkan untuk satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak dapat dipenuhi secara optimal (Safrizal *et al*, 2020). Karyawan wanita yang mengalami tingkat konflik tinggi berdampak pada menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan tidak bisa memenuhi tanggung jawab terhadap

keluarga, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya, rumah dan pekerjaan yang tumpah tindih dapat menurunkan kinerja.

Selain konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*), stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita (Yulia, 2017: 77). Stres disebut suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang (Dewi, 2014). Wanita sebagai karyawan yang bekerja di bidang industri memiliki tekanan atau stres yang cukup tinggi karena harus mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan tiap periodenya (Suhartini & Awalya, 2019). Belum lagi wanita memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam hal mengurus keperluan rumah tangga. Sehingga dibutuhkan dedikasi yang tinggi bagi wanita untuk dapat membagi waktu dan perhatiannya bagi keluarga maupun bagi pekerjaannya sebagai karyawan.

Hal ini memiliki kemungkinan yang cukup tinggi untuk menimbulkan adanya stres bagi karyawan wanita. Konflik di dalam pekerjaan akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang menurun (Karomah, 2019: 72). Dimana ketika kinerja seorang karyawan menurun maka tidak menutup kemungkinan ketidakharmonisan keluarga semakin bertambah (Munda dan Yuniawan, 2018). Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi sesuatu tuntutan (Mete, 2014: 265). Semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang dibebankan oleh karyawan akan mengarah pada konflik antara tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan, terutama terkait pekerjaan dan konflik rumah tangga (Wibowo, 2020: 3691).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Warahma Biki Makmur yang beralamatkan di Jalan Tuban-Babat KM 15 Desa Minohorejo Kecamatan Widang Kabupaten Tuban. Dengan objek penelitian yaitu karyawan wanita divisi gulung. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016: 8). Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal. Metode asosiatif kausal merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X) yaitu *work family conflict* dan stres kerja, dan variabel dependen (Y) kinerja karyawan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi gulung PT Warahma Biki Makmur berjumlah 535 orang karyawan. Berdasarkan penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* Penentuan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan syarat-syarat sebagai berikut.

- 1) Karyawan tetap divisi gulung PT Warahma Biki Makmur Tuban.
- 2) Bekerja minimal 10 tahun.
- 3) Sudah menikah dan mempunyai anak.

Jadi sampel yang akan digunakan sesuai dengan kriteria di atas berjumlah 100 orang karyawan wanita divisi gulung PT Warahma Biki Makmur.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian lapang atau observasi yaitu wawancara dan kuesioner. Dalam penelitian ini jawaban yang diperoleh dari responden akan diukur menggunakan skala *likert*. Penelitian

ini juga menggunakan penelitian kepustakaan yang bersumber dari sejarah, literatur, buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

Dalam pengujian hipotesis, yang menjadi variabel penelitian ini adalah

- Variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.
- Variabel independen adalah *work family conflict* (X_1) dan stres kerja (X_2).

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel tersebut adalah sebagai berikut.

1) *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 & Beutell (dalam Riana, 2019: 129). *Work family conflict* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Greenhaus dan Beutell (dalam Riana, 2019: 129) adalah sebagai berikut.

- Time based conflict*
 - Strain based conflict*,
 - Behavior based conflict*
- #### 2) Stres Kerja (X_2)

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Robbins & Judge (2017: 434), terdapat tiga aspek yang dijadikan indikator stres kerja sebagai berikut.

- Gejala fisiologis
- Gejala psikologis
- Gejala perilaku

3) Kinerja karyawan

Kinerja merupakan pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2014:75) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut.

- Kualitas Kerja
- Kuantitas Kerja
- Tanggung Jawab
- erjasama
- Inisiatif .

HASIL

Berdasarkan penelitian dengan penyebaran kuesioner terhadap 100 orang karyawan dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun data kuesioner untuk variabel konflik pekerjaan keluarga menunjukkan bahwa responden menjawab pernyataan setuju. Hal ini terlihat dari presentase jawaban responden terbanyak yang memiliki skornya variabel stres kerja dikatakan bahwa skor 4 yang paling banyak dan skor 5 paling banyak kedua. Selanjutnya stres kerja memiliki skor 2 terbanyak yaitu tidak setuju. Sedangkan kinerja karyawan memiliki skor 4 terbanyak yang berarti menjawab setuju.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada hasil t_{hitung} sebesar 7,598 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal itu menunjukkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($7,598 \geq 1,984$) dan $p\ value$ (sig) $< \alpha$ yaitu 0,000 lebih kecil 0,05 maka H_a yang menyatakan bahwa setiap variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, diterima dan H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, ditolak. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh konflik pekerjaan keluarga (X_1) searah dengan

kinerja karyawan. Artinya apabila konflik pekerjaan keluarga (X_1) meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar -5.445 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($-5,445 \leq 1,984$) dan signifikan $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, ditolak dan H_a yang menyatakan bahwa setiap variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, diterima. Pengaruh negatif menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja (X_2) tidak searah dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan Wanita Devisi Gulung pada PT Warahma Biki Makmur (H_1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa nilai koefisien β sebesar 0,691 dan sig sebesar 0,000. Pada hasil t_{hitung} sebesar 7,598 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal itu menunjukkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($7,598 \geq 1,984$) dan p value (sig) $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka H_a yang menyatakan bahwa setiap variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen diterima dan H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, ditolak. Artinya variabel konflik pekerjaan keluarga (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT Warahma Biki Makmur. Kontribusi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dilihat dari adalah sebesar (R^2) 0,670 atau 67%; maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *work family conflict* karyawan PT Warahma Biki Makmur dalam kategori kuat.

Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat disimpulkan apabila penerapan konflik pekerjaan dilakukan dengan baik dan mampu diterima karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami konflik pekerjaan keluarga tidak mempengaruhi aktivitas di tempat kerja untuk menjalankan tugas dan untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Meskipun karyawan mengalami konflik pekerjaan keluarga tetapi tidak mempengaruhi aktivitas untuk menjalankan tugas yang sudah diberikan sehingga kinerja karyawan tetap tinggi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Kharomah (2019) menyatakan yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Dari hasil penelitian pada variabel konflik peran ganda pada PT. Sukorintex Batang yang memiliki nilai index paling kuat adalah *time based conflict*. Kondisi ini dapat dilihat dari jawaban responden yang diterima pada indikator *time based conflict* yaitu adalah konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Safrizal *et al* (2020) yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT Kembang Bulan Group. Hasil bahwa variabel konflik pekerjaan keluarga padakinerja karyawan wanita memiliki sampel asli nilai 0,495, t_{hitung} sebesar 4,300, dan disimpulkan bahwa H_1 diterima. Jadi, diketahui bahwa konflik pekerjaan keluarga dapat mempengaruhi kinerja karyawan wanita di PT Grup Kembang Bulan. Konflik pekerjaan keluarga yang dirasakan bisa juga menyebabkan ketidaknyamanan dan kelelahan bagi karyawan wanita di PT Kembang Bulan Group sehingga dapat mempengaruhi kesulitan tersebut dari kinerja yang dihasilkan. Ini bisa karena terlalu banyak pekerjaandan ambiguitas peran, serta faktor yang menyebabkan tidak adanya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Devisi Gulung Pada PT Warahma Biki Makmur (H₂)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien β sebesar -0,462 dan tingkat signifikan = 0,000; hasil t_{hitung} sebesar -5,445 yang menunjukkan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (-5,445 \leq 1,984) dan signifikan $< \alpha$ (0,000 $<$ 0,05), H_a yang menyatakan bahwa setiap variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, diterima, dan H₀ yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, ditolak. Artinya variabel stres kerja (X₁) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita devisi gulung PT Warahma Biki Makmur. Kontribusi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (R²) sebesar 0,067 atau 67%. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan. Hal ini berarti stres kerja yang terjadi pada karyawan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan wanita devisi gulung PT Warahma Biki Makmur.

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. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan teori stres kerja diukur melalui tiga indikator yaitu gejala fisik (jantung berdebar, stamina dalam bekerja dan pusing kepala), gejala psikologis (perasaan gelisah, menurunnya gairah bekerja, perasaan kecewa), gejala perilaku (susah tidur, semangat kerja, motivasi diri). Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita devisi gulung PT Warahma Biki Makmur.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja bendahara wanita Dinas PU Kabupaten/Kota se Pulau Lombok. Hal ini mengandung arti bahwa stres kerja menurunkan kinerja dan penurunan tersebut dirasakan oleh bendahara wanita Dinas PU kabupaten/Kota Se Pulau Lombok, semakin tinggi dan meningkatnya tingkat stres kerja yang dialami maka kinerja bendahara wanita akan menurun. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan t terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta kesehatan kantor. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iresa (2015) menunjukkan bahwa stres kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Safrizal *et al* (2020) bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT Kembang Grup Bulan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel stres kerja terhadap kinerja perempuan karyawan memiliki nilai sampel asli 0,441, t_{hitung} sebesar 3,964. Sehingga diketahui bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan wanita di PT Kembang Bulan Group. Hasil penelitian ini membuktikan hal itu dengan peran, tugas, dan tanggung jawab yang harus ada dipenuhi oleh karyawan wanita di PT Kembang Bulan Group, mereka terkadang mengalami stres kerja karena beban yang terlalu berat. Stres kerja bisa datang dari individu, lingkungan atau organisasi.

SIMPULAN

Work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita devisi gulung PT Warahma Biki Makmur. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,691 dan sig sebesar 0,000. Pada hasil t_{hitung} sebesar 7,598 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal itu menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,598 $>$ 1,984) dan p value (sig) lebih kecil daripada tingkat signifikan yaitu 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita devisi gulung PT Warahma Biki Makmur. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien (β) sebesar -0,462 dan tingkat signifikan = 0,000; hasil t_{hitung} sebesar -5,445 yang menunjukkan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (-

5,445 ≤ 1,984) dan *p value* (sig) lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, Amir. 2019. Mediating Effect of Work Stress on The Influence of Time Pressure, *Work Family Conflict* and Role Ambiguity on Audit Quality Reduction Behavior. *International Journal of Law And Management*, 61(2), 434–454. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-09-2017-0223>
- Ariani, S. 2017. Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (*Work Family Conflict*) dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok). *JMM Unram- Master of Management Journal*, 6(1), 1–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i1.28>
- Bangun, W. 2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dewi, Chadek Novi Charisma, I Wayan Bagia, G. P. A. J. S. (2013). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*. Vol 2 (2014)
- Goswami, T. G. (2015). Job Stress And Its Effect On Employee Performance In Banking Sector. *Indian Journal Of Commerce & Management Studies*, 5155.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM , Pengawasan. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614–634.
- Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kelelahan Emosional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Ekombis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*.
- Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mete, M., Ünal, Ö. F., & Bilen, A. 2014. Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.115>
- Munda, A. O., & Yuniawan, A. 2018. Pengaruh *Work Family Conflict* dan Ambiguitas Peran terhadap Intention to Quit dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Grand Edge Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(96), 1–12.
- Nurak, L. A. D., Thoyib, A., Noermijati, and Riana, I. G, The Relationship between Work-Family Conflict, Career Success Orientation and Career Development among Working Women in Indonesia, *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4(2), 2018, pp. 49-56.
- Robbins dan Judge. 2017. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

- Roboth, Jane Y. 2015. "Analisis *Work Family Conflict*, Stres Kerja, dan Kinerja Wanita Berperan Ganda pada Compassion East Indonesia". *Jurnal Riset Bisnis Manajemen Volume 3 No 1*, hlm 33-46
- Karomah, Rokhayatul. 2019. Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi Pada Pt. Sukorintex Batang). *Akses: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 1*.
- Safrizal et al. 2020. *The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker's Performance with Work Stress as the Intervening Variable*. *Sys Rev Pharm 2020;11(10):418-428 A multifaceted review journal in the field of pharmacy*
- Setyawan, D. 2016. *Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja*.
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihite, R., & Arianto, Y. 2018. Pengaruh *Work-To-Family Conflict Dan Family-To-Work* pada Karyawan di Kantor Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 4(1)*, 138–155.
- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. *Jurnal Populis*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhartini, Eka & Awalya Nahwi, Nahwi. 2019. "Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Wanita Karir dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk." *AkMen Jurnal Ilmiah Volume 16 No 2 (2019): 244-253*
- Veithzal Rivai Zainal et al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers. Hlm. 1
- Warokka, A., & Febrilia, I. (2015a). *Work-Family Conflict and Job Performance*:
- Wibowo. 2013. *Manajemen kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yozgat, U., Assoc. Yurtkoru, S., and Bilginoglu, E., *Job Stress and Job Performance among Em- ployees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence, Social and Behavior Sciences, 75(1), 2013, pp.518-524.*
- Yulia, A. R. 2017. Pengaruh Pekerjaan-Keluarga Dan Dukungan Sosial Serta Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Wanita Di Rsd Dr. Soebandi Jember. *Bisma: Jurnal Bisnis Manajeme*