

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN BEBAN KERJA, STRES KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEKERJA WANITA PADA PERUSAHAAN GARMEN YANG DIAKUISISI DI SEMARANG

Eldes Willy Filatrovi

STIE BANK BPD JATENG

Email : eldeswillyfilatrovi@stiebankbpdjateng.ac.id

Abstract : *The purpose of this research is to investigate the effects of family work conflict, work stress, work load and work performance. The study was conducted at women workers in the acquired garment. Data is processed using the Structural Equation Modelling (SEM) which assisted by application program of Analysis of Moment Structure (AMOS) version 18.0. According to the analysis, it is concluded as the followings: family work conflict has a positive effect on work stress (CR =6,061); work load has a positive effect on work stres (CR = 2,793); family work conflict has a not effect on work performances (CR = -0.899); work load has a negative effect on work performances (CR =-3,123) and work stres has a negative effect on work performances(CR =-3,908)*

Keyword : *Work Conflict, Work Stres, Work Load, Work Performances*

1. PENDAHULUAN

Batasan peran antara pria dan wanita dalam dunia kerja semakin lama semakin terkikis akibat adanya pertumbuhan teknologi dan ilmu yang berkembang dengan pesat. Banyak wanita yang mulai sadar akan pentingnya pendidikan memilih untuk menuntut ilmu setinggi mungkin. Dengan memiliki pendidikan yang tinggi, banyak wanita memilih untuk menjadi wanita karir. Selain pendidikan ada banyak motif pendorong semakin banyaknya wanita bekerja, yakni untuk aktualisasi diri dimana wanita dapat mengekspresikan dirinya melalui cara yang kreatif dan produktif yang akan mengarah pada kebahagiaan dirinya, meningkatkan kepercayaan diri, ketrampilan dan kompetensi, kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain, dan pastinya untuk menambah finansial keluarga. Wanita bekerja juga cenderung mempunyai pikiran yang terbuka dan fleksibel terhadap segala perubahan yang terjadi, lebih dapat bersikap dinamis, energik, dan berwawasan luas.

Jadwal dan tuntutan kerja pada karyawan wanita dalam mengerjakan tugas-tugas keluarga atau sebaliknya, tuntutan keluarga yang berlebihan bisa menyulitkan pemenuhan kebutuhan tuntutan kerja (Gutek,dkk 1991) dalam Herlina & Ninik (2008). Kondisi ini dapat menimbulkan konflik pada pekerjaan-keluarga pada dirinya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cinnamon dan Rich (2002), menunjukkan ibu yang bekerja ternyata lebih sering mengalami konflik dan permasalahan serta lebih menekankan pentingnya permasalahan keluarga dibandingkan pekerjaan, ketika keluarga sebagai domain yang paling penting bagi kebanyakan wanita.

Stress dikemukakan oleh Ferijani dan Rahutami (2001) yang mendefinisikan stres dalam 3 kategori/sudut pandang, yaitu stres yang didefinisikan dari definisi stimulus, definisi tanggapan, dan gabungan dari ketiganya yang disebut dengan definisi stimulus-fisiologis. Definisi stimulus dari stres adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan (*response*) terhadap ketegangan (*strain*), dimana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk. Stress dipengaruhi oleh konflik pekerjaan keluarga (Wallace, 2005). Konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas

perusahaan (Yang, 2000). Stress dipengaruhi oleh konflik pekerjaan keluarga (Wallace, 2005). Konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan (Yang, 2000).

Kinerja seorang karyawan wanita dapat dilihat dari seberapa banyak hasil output yang dihasilkan. Pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan karyawan wanita adalah dengan cara menghasilkan suatu output yang dihasilkan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat sesuai dengan harapan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu: pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktifitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah baik atau buruk buat diri karyawan.

Pada uraian di atas masalah yang akan diteliti lebih lanjut mengenai stres kerja, beban kerja, konflikpekerjaan keluarga yang dapat mempengaruhi kinerja yang dialami oleh seorang wanita ketika bekerja pada perusahaan yang sudah diakuisisi. Maka penelitian ini akan mengangkat judul tentang PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA

Kinerja

Soedjono (2005) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni : (1) Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. (2) Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. (3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. (4) Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. (5) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan. (6) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan (7) tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Stres Kerja

Shahzad et.al., (2011) mendefinisikan stres sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas afaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia. Definisi lain tentang stres kerja dikemukakan oleh Sarooj dan Maad, (2008) yang mengartikan stres kerja sebagai tanggapan atau respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap suatu tuntutan yang timbul. Dalam kehidupan, stres adalah hal yang tidak dapat dihindarkan. Manusia dalam hidupnya memiliki banyak sekali kebutuhan, namun dalam pemenuhannya kendala dan rintangan akan selalu menyertainya. Hal inilah yang merupakan pangkal terjadinya stres.

Beban Kerja

Beban kerja secara kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam kerja yang sangat banyak, hal ini merupakan sumber tambahan stres. Everly & Girdano (dalam munandar, 2001), menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif. Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur

yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah kondisi kerja, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Pada saat tertentu hal ini merupakan motivasi dan menghasilkan prestasi, namun bila desakan waktu menyebabkan banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif.

Konflik Pekerjaan Keluarga

Konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress) (Nasrudin dan Kumaresan, 2006).

Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Permasalahan (Hubungan antar variable)	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja	a/ Crouter et al., (2001) b/ Buckingham, (2004)	Analisis Regressi Analisis Regressi	a/ Signifikan positif. b/ Yg tidak signifikan
2	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan	a/ Crouter et al., (2001) b/ Singh, (2013)	Analisis Regressi Analisis Regressi	a/ Signifikan negatif. b/ Yg tidak signifikan
3.	Pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja	a/ Wallace, (2005) b/ Anafarta, (2011)	Analisis Regressi Analisis Regressi	a/ Signifikan positif. b/ Yg tidak signifikan
4.	Pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan	a/ Yang (2000); Raduan <i>et al.</i> , (2006), dan Nasrudin dan Kumaresan, (2006) b/ Anafarta, (2011)	Analisis Regressi Analisis Regressi	a/ Signifikan negatif. b/ Yg tidak signifikan
5	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan	a/ Mei-Yung et al., (2009); dan Shahzad et al., (2011) b/ Peters, (2013)	Analisis Regressi Analisis Regressi	a/ Signifikan negatif. b/ Yg tidak signifikan

Sumber : Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stres Kerja

Konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan,

salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan (Yang, 2000). Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress) (Wallace, 2005). Berdasarkan hal tersebut di atas, hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh positif terhadap stress kerja

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh produktifitas pegawai bank dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas *funding officer*. Pegawai bank merasakan bahwa jumlah *funding officer* wanita yang ada tidak sesuai atau sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi seperti ini tentu akan memicu munculnya stres kerja. Kuantitas beban kerja yang dirasakan oleh seseorang akan mempengaruhi kondisi orang tersebut. Beban kerja yang terlalu banyak berat ataupun terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita penyakit akibat kerja. Seorang karyawan mengalami beban yang berlebihan maka karyawan tersebut akan mengalami stres kerja. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, dampak dari stres akan menjurus pada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Susetyo,dkk, 2012:2).

Hipotesis 2 : Beban Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja .

Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga Terhadap Kinerja

Raduan et al., (2006) menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai permasalahan dalam keluarga akan menimbulkan perasaan khawatir secara psikologis, dimana hal tersebut akan menurunkan konsentrasi terhadap pekerjaannya, bila hal tersebut terus menerus bertambah akan memunculkan konflik yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan tersebut. Perumusan hipotesis ini diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Sullivan dan Bhagat (1992); Sarooj dan Maad, (2008); Wincent dan Ortqvist, (2008); Yang (2000); Raduan *et al.*, (2006), dan Nasrudin dan Kumaresan, (2006) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga akan menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut di atas, hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

Hipotesis 3 : Konflik pekerjaan - keluarga mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Gilboa et al (2008) beban kerja mungkin tidak dianggap merugikan kinerja jika karyawan menganggap beban kerja sebagai tantangan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Hauck et al (2008) penambahan dan pengurangan beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan penambahan dan pengurangan beban kerja akan merugikan karyawan dalam hal kinerja dan produktivitas bagi organisasi.

Hipotesis 4: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

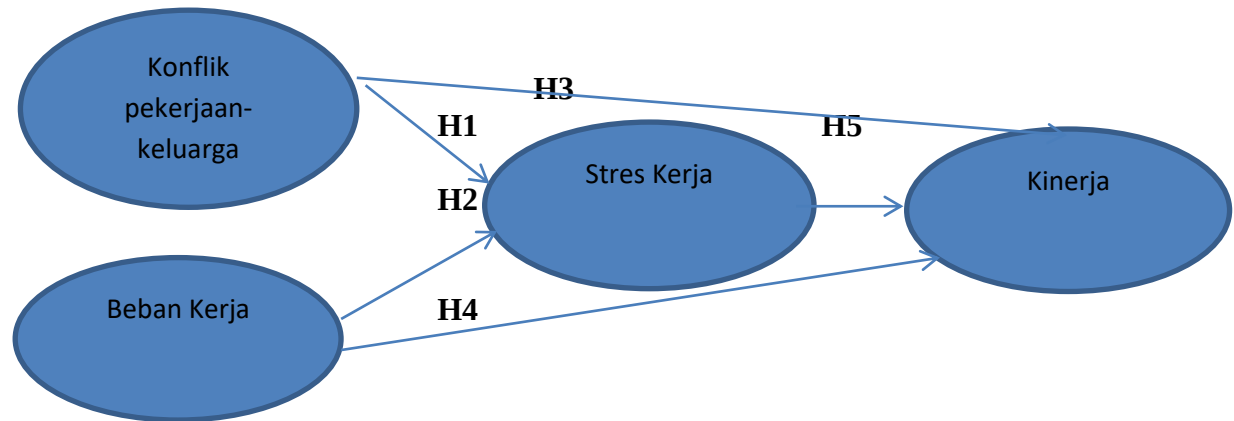
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Robbins (2003) menyatakan tingkat stress yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stress yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Williams, et al, (2001) berpendapat bahwa stress yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari job stress yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah. Stress pada karyawan

bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada karyawan & kinerjanya, melainkan stress juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Hipotesis 5 : Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja

Model Penelitian



2. METODE PENELITIAN

Populasi

Dalam penelitian ini yang disebut populasi adalah karyawan wanita yang bekerja di perusahaan garmen yang diakuisisi di Kota Semarang

Sampel

Teknik *non probability sampling* digunakan karena dianggap memiliki keunggulan dapat menghemat biaya bila populasi tersebar sangat luas. Sedangkan pengambilan sampel digunakan secara acak (*accidental sampling*) sebanyak 150 responden

Metode Pengumpulan Data

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☒

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Tabel 2.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran
Konflik Pekerjaan-Keluarga adalah konflik yang terjadi di dalam keluarga dan pekerjaan sehubungan dengan karyawan, konflik ini berkaitan dengan penyeimbangan	X1 = Tekanan kerja X2 = Banyaknya tuntutan tugas X3 = Kurangnya kebersamaan keluarga X4 = Sibuk dengan pekerjaan X5 = Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap	Skala likert 1-5

antara peran di dalam keluarga, dengan peran yang dijalani sebagai karyawan dengan jadwal kerja shift, dan kerja lembur	keluarga Sumber : Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001).	
Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu	X6 Luar kota X7 Mengerjakan pekerjaan rekan kerja X8 Overtime X9 Bertanggung jawab lebih dari 1 pekerjaan Sumber : Fuad Mas'ud (2004)	Skala likert 1-5
Stress Kerja adalah sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (<i>constrains</i>), atau tuntutan (<i>demands</i>) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting	X10 = Kesalahan kerja meningkat X11 = Tekanan dari atasan X12 = Kehilangan konsentrasi X13 = Menurunnya tingkat hubungan interpersonal Sumber : Fuad Mas'ud (2004)	Skala likert 1-5
Kinerja adalah Menurut Bernadin dan Rusell (1998), kinerja kerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu	X14 = Kualitas X15 = Kuantitas X16 = Pengetahuan X17 = Ketepatan waktu X18 = Komunikasi Sumber : Fuad Mas'ud (2004)	Skala likert 1-5

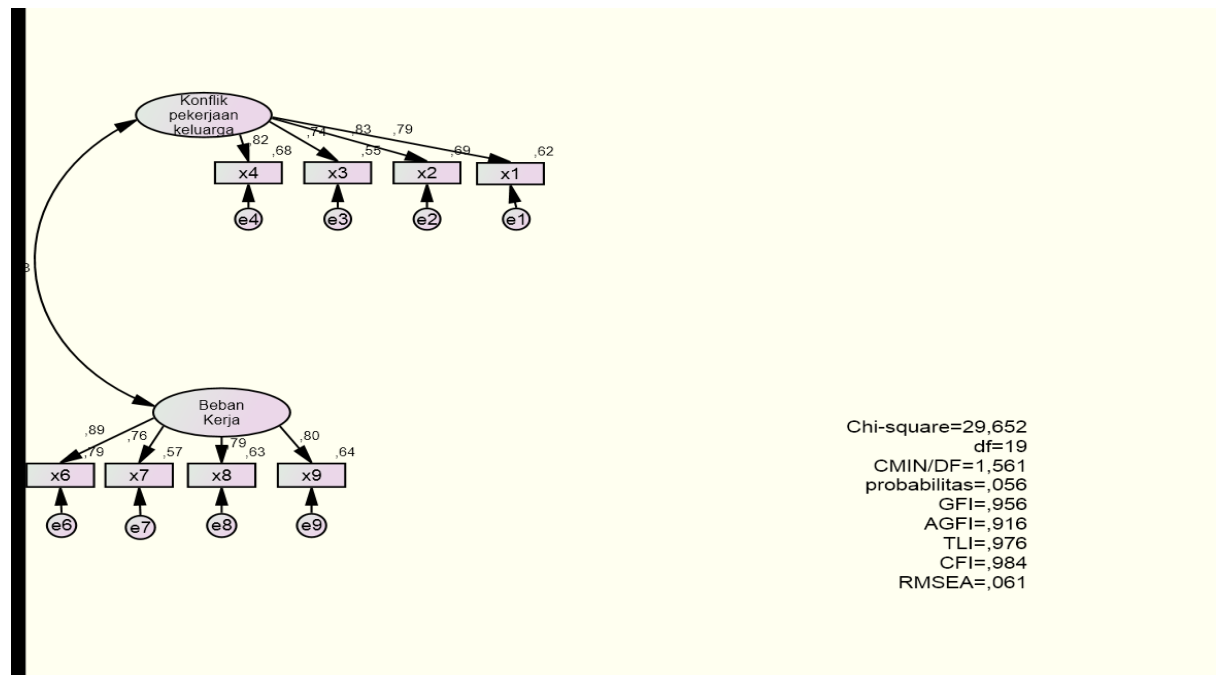
Teknik Analisis

Analisis data digunakan untuk menjawab berbagai pertanyaan penelitian dan memecahkan masalah penelitian. Untuk menguji H1 hingga H5 dalam penelitian ini digunakan *Structural Equation Model* dalam program AMOS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)

1) Analisis Faktor Konfirmatori Eksogen Validitas Diskriminan



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Gambar 1
Validitas Diskriminan

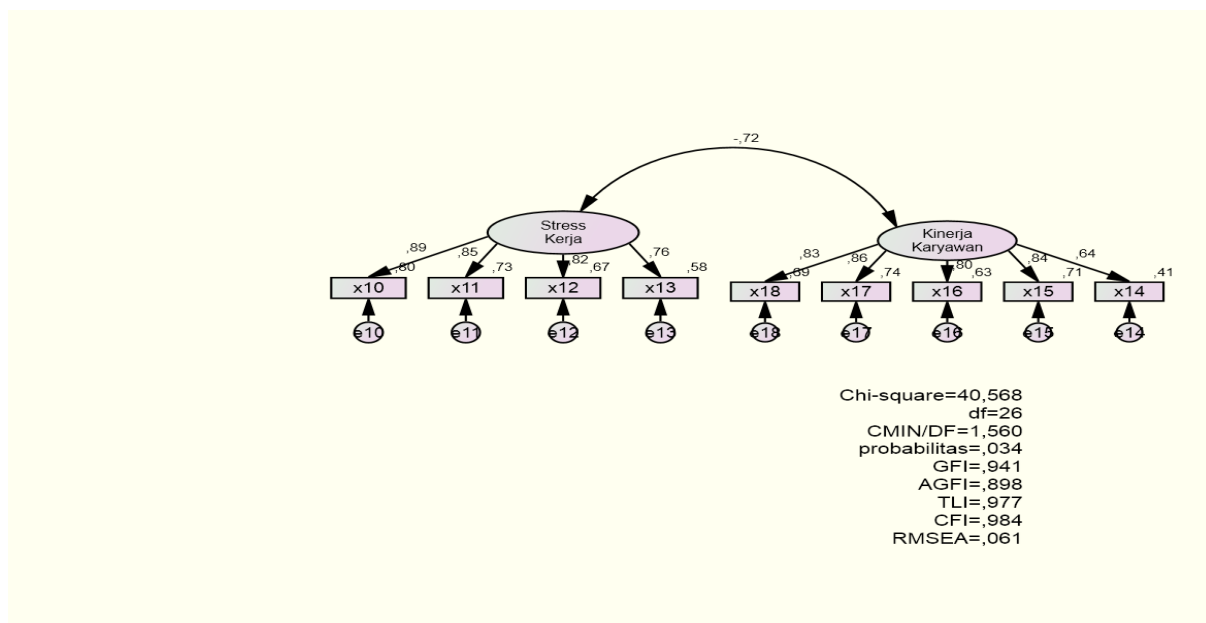
Tabel 3
Hasil Pengujian Konstruk Eksogen Validitas Diskriminan

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi – Square	< 30,144 df 19	29,562	Baik
Probability	≥ 0.05	0,056	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0,061	Baik
GFI	≥ 0.90	0,956	Baik
AGFI	≥ 0.90	0,916	Baik
CMIN/df	≤ 2,00	1,561	Baik
TLI	≥ 0.95	0,976	Baik
CFI	≥ 0.95	0,984	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dapat disimpulkan bahwa model pengamatan sudah memenuhi kriteria yang baik. Hal ini berdasarkan nilai *probability* pada uji *goodness of fit* menunjukkan nilai 0,056

2) Analisis Faktor Konfirmatori Validitas Diskriminan Endogen



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Gambar 2
Validitas Diskriminan Endogen

Pada tabel 4.2. dibawah ini disajikan tentang hasil pengujian konstruk endogen yaitu

Tabel 4
Hasil Pengujian Konstruk Endogen

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi – Square	<54,052 df 26	40,568	Baik
Probability	≥ 0.05	0,034	Marjinal
RMSEA	≤ 0.08	0,061	Baik
GFI	≥ 0.90	0,941	Baik
AGFI	≥ 0.90	0,898	Marjinal
CMIN/df	$\leq 2,00$	1,560	Baik
TLI	≥ 0.95	0,977	Baik
CFI	≥ 0.95	0,984	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil Pengujian Asumsi SEM Pengujian Normalitas Data

Tabel 5
Normalitas Data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x18	1,000	7,000	,527	2,634	,033	,082
x17	1,000	7,000	,216	1,080	-,432	-1,080

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x16	1,000	6,000	,081	,406	-,516	-1,290
x15	1,000	6,000	,298	1,489	-,418	-1,046
x14	1,000	7,000	,508	2,538	,265	,661
x10	2,000	7,000	-,416	-2,080	-,370	-,924
x11	2,000	7,000	-,079	-,397	-,342	-,856
x12	2,000	7,000	-,343	-1,715	-,479	-1,196
x13	2,000	7,000	-,124	-,618	-,443	-1,107
x6	1,000	7,000	-,388	-1,938	-,311	-,777
x7	1,000	7,000	-,032	-,160	-,520	-1,301
x8	2,000	7,000	-,392	-1,961	-,455	-1,137
x9	2,000	7,000	-,089	-,446	-,886	-2,216
x4	1,000	7,000	-,513	-2,565	-,441	-1,104
x3	2,000	7,000	-,427	-2,134	-,583	-1,458
x2	2,000	7,000	-,410	-2,051	-,809	-2,022
x1	2,000	7,000	-,374	-1,872	-,742	-1,854
Multivariate					-1,054	-,254

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Data penelitian telah memenuhi syarat normalitas data dikarenakan seperti yang nampak pada tabel 4.3 di atas tidak terdapat nilai CR *skewness* diluar +_2,58.

Multivariate Outliers

Hasil dari *multivariate outliers* tersebut disajikan pada tabel 4.4 dibawah ini

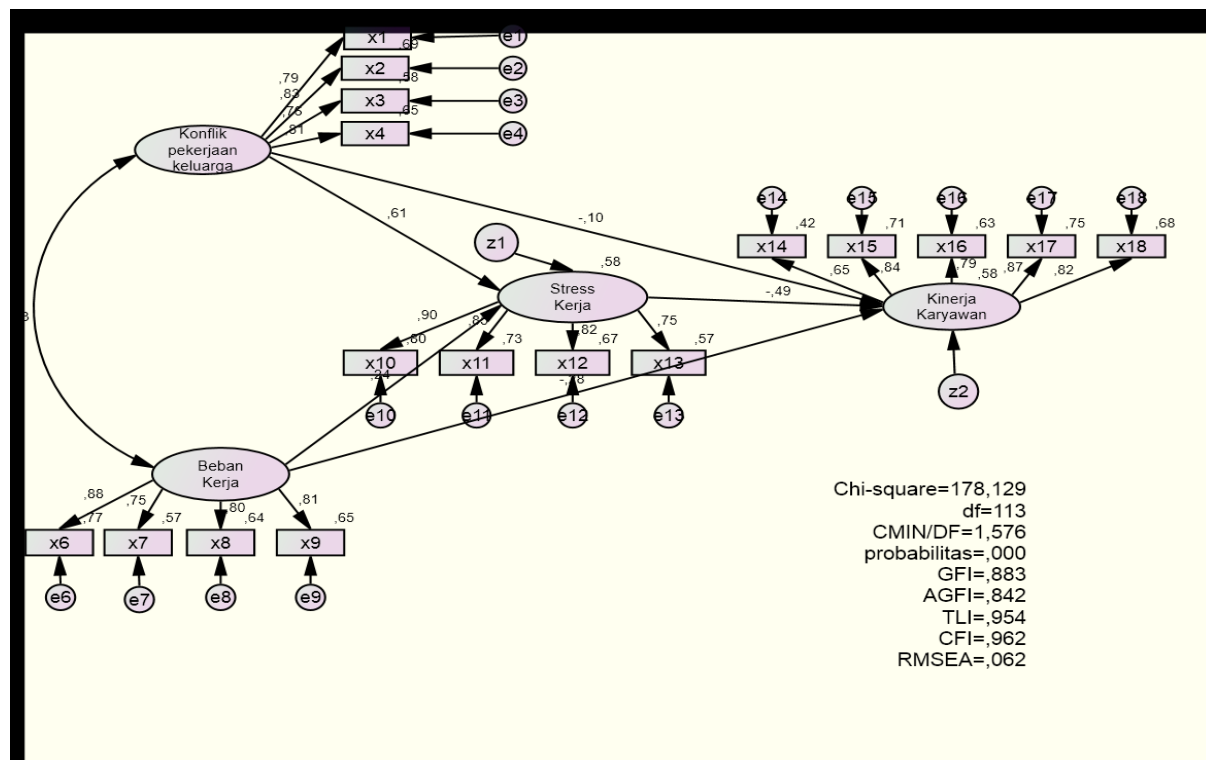
Tabel 6
Multivariate Outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
68	33,120	,011	,806
79	32,340	,014	,609
29	29,245	,032	,866
--	--	--	--
--	--	--	--
98	14,714	,616	,197
103	14,606	,624	,204
63	14,585	,625	,168

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Analisis Structural Equation Model (SEM)

Pada tahapan ini dilakukan uji kesesuaian dan uji statistik, yang hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini:



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Gambar 7
Structural Equation Model (Path Diagram)

Pada tabel 4.5 dibawah ini disajikan tentang hasil pengujian kelayakan *Structural Equation Model* (SEM)

Tabel 8
Hasil Pengujian Kelayakan Model
Structural Equation Model (SEM)

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi – Square	< 165,201 df 113	178,129	Marjinal
Probability	≥ 0.05	0,001	Marjinal
RMSEA	≤ 0.08	0,062	Baik
GFI	≥ 0.90	0,883	Marjinal
AGFI	≥ 0.90	0,842	Marjinal
CMIN/df	$\leq 2,00$	1,576	Baik
TLI	≥ 0.95	0,954	Baik
CFI	≥ 0.95	0,962	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

PEMBAHASAN

Tabel 9
Regression Weight Structural Equational Model

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Stress_Kerja	<--- Konflik_pekerjaan_keluarga	,488	,081	6,061	***	par_14
Stress_Kerja	<--- Beban_Kerja	,194	,069	2,793	,005	par_15
Kinerja_Karyawan	<--- Stress_Kerja	-,450	,115	-3,908	***	par_16
Kinerja_Karyawan	<--- Konflik_pekerjaan_keluarga	-,073	,082	-,899	,369	par_17
Kinerja_Karyawan	<--- Beban_Kerja	-,210	,067	-3,123	,002	par_18

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

4. SIMPULAN

- 1) Hasil pengujian pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap stres kerja memenuhi syarat untuk penerimaan H1 sehingga konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja
- 2) Hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap stres kerja memenuhi syarat untuk penerimaan H2 sehingga beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja
- 3) Hasil pengujian pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja tidak memenuhi syarat untuk penerimaan H3 sehingga konflik pekerjaan keluarga tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja
- 4) Hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja memenuhi syarat untuk penerimaan H4 sehingga beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja
- 5) Hasil pengujian pengaruh stres kerja terhadap kinerja memenuhi syarat untuk penerimaan H5 sehingga stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

Saran

- 1) Karyawan wanita yang ada di perusahaan garmen yang di akuisisi merasakan dampak akuisisi dengan meningkatnya stres kerja karena dipengaruhi oleh konflik pekerjaan keluarga dan juga beban kerja yang semakin bertambah sehingga perusahaan harus lebih mempertimbangkan beberapa hal kebijakan yang dapat menurunkan stres kerja karyawan
- 2) Kinerja yang ada dapat di pengaruhi adanya stres kerja yang tinggi oleh karena itu agar kinerja wanita yang ada meningkat maka perusahaan harus lebih menurunkan stres kerja pekerja wanita

Rekomendasi penelitian mendatang

Hasil penelitian mampu menjadi referensi bagi penelitian yang akan datang dengan melihat beberapa output yang dihasilkan dari penelitian ini dan menambah variabel endogen terhadap kinerja pekerja wanita di garmen yang diakuisisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anafarta, Nilgun, (2011), "The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A SEM approach," **International Journal of Bussiness Management**, Vol 1, No 4, pp 25-42
- Bird, Jim, (2006), "Work life balance: Doing it right and avoiding the pitfalls," **Employment Relations Today**, Vol 7, No 4, pp 78-93
- Buckingham, Donald A, (2004), "Associations among stress, work overload, role conflict and self efficacy in maine principals," **University of Maine**, Vol 6, No 1, pp 1-250

- Chao Chih Yang; Huang Yi Li dan Lin Chih Wei, (2010), "The relationship between leadership behavior a principal and work life of teachers in an industrial vocational high school in Taiwan," **National Changhua University, Vol 2, No 8, pp 103-138**
- Crouter, Ann C; Mathew F Bumpus; Melissa R Head; dan Susan Mc Hale, (2001), "Implications of overwork for the quality of mens family relationship," **ProQuest, Vol 63, No 2, pp 404-416**
- De Sousa, Vanesa AGF, (2013), "Family work conflict, job satisfaction, and burnout of working women with children," **University of Pretoria, pp 1-10**
- Elmuti, Dean, 2003, " Impact of Internet Adided Self-Management Teams on Quality of Work-Life and Performance", **Journal of Business Strategies, Vol. 20 No. 2, p. 119 -136**
- Fuad Mas'ud, 2004, **Survei Diagnosis Organisasional**, Penerbit BP UNDIP
- Ferijani, Agatha dan A. Ika Rahutami, 2001, "Stres kerja karyawan BPR", **Dian Ekonomi Vol. VII No.1, Maret, 19-34**
- Ghozali, 2005, **Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS**, Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Hair, J.F, Anderson, R.E, Tatham, R.L & Black, W. C (1995). **Multivariate Data Analysis** (Fourth Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Hira, Aftab; dan Idrees Waqas, (2012), "A study of job satisfaction and Its impact on the performance in the banking industry of Pakistan," **International Journal of Bussiness and Social Science, Vol 2, No 2, pp 1022-1054**
- Jagaratnam, Giri dan Polly Buchanan, 2004, "Balancing the demands of school and work: stress and employed hospitality students", **International Journal of Contemporary Hospitally Management, Vol. 16, No.4, pp.237-245**
- Jaramillo, Fernando, Jay Parakash Mulki, and Paul Solomon, 2006, "The role of ethical climate on salesperson role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance", **Journal of Personal Selling & Sales Management, Vol. XXVI, No.3, Summer, pp.271-282**
- Jehangir, Muhammad; Naseer Karim; dan Ayaz Khan, (2011), "Effect of job stress on job performance and job satisfaction," **Interdiciplinary Journal of Contemporary Research in Bussiness, Vol 1, No 3, pp 56-98**
- Mardiana, Tri dan Muafi, 2001, "Studi empiris pengaruh stressor terhadap kinerja", **Jurnal Siasat Bisnis, No.6, Vol.1, pp. 1-21**
- Mei Yung Leung, Yee Shan Isabelle Chan; dan Chen Dong Yu, (2010), "Structural linier relationship between job stress, burnout, phsychological stress, and performance to constructions project managers," **Emerald, Vol 3, No 1, pp 312-328**
- Motowidlo, Stephan J. dan John S. Packard, 1986, "Occupational Stress: Its Causes and Consequences for Job Performance", **Journal of Applied Psychology, Vol.71, No.4, 618-629**
- Nair, Prakash Khrishnan, (2007), "A path analysis of relationship among job stress, job satisfaction, motivation to transfer, and transfer of learning: perceptions of occupational safety and health administration outreach traineesrs," **ProQuest Information and Learning Company, Vol 2, No 2, pp 99-128**
- Narayanan, Lakshmi, Shanker Menon dan Paul E. Spector, 1999, "Stress in workplace" **Journal Of Organizational Behaviour, Jan, 20, pp.63-73**

- Nasrudin, A.M. dan S. Kumaresan, (2006) "Organisational Stressor", **Singapore Management Review**, Vol. 27, No.2, pp 78-100
- Neenu Ann Mathew, (2013), "Effect of stress on job satisfaction among nurses in Central Kerala," **IOSR Journal of Bussiness and Management**, Vol 7, No 2, pp 47-51
- Pearson, Ann; J Michael Pearson; dan Chriss Griffin, (2009), "Innovating with technology: The impact of overload, autonomy, and work and family conflict," **JITTA**, Vol 9, No 4, pp 41-65
- Peters, Jurgen, (2013), "Workload, stress and job satisfaction among Waldorf teachers," **Journal of Personal Selling & Sales Management**, Vol 3, No 2, pp 111-117
- Qureshi, Javeria Ashfaq; Khansa Hayat; Mehwish Ali; dan Noshen Sarwat, (2011), "Impact of job satisfaction and organizational commitent on employee performance, evidence from Pakistan," **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussiness**, Vol 2, No4, pp 44-72
- Robbins, S.P., 2006, **Organizational Behaviour : Concepts, Controversus and Aplications**, New York; 12nd edition; Prentice Hall
- Saleem, Saba; Sadia Majeed; dan Tariq Aziz, (2013), "Determinants of job satisfaction among employees banking industry at Bahawalpur," **JEIEFB**, Vol 1 no 2, pp 150-162
- Salguero, Antonio Salvo; Ana Ma Carasco-Gonzales; dan Jose Maria Salinas Martinez De Lecea, (2010), "Relationship between work family conflict and job datisfaction: the moderating effect of gender on the salience of family and work roles," **African Journal of Bussiness Management**, Vol 4 no 7, pp 1247-1259
- Shahzad, Rashid, Rethinam, Guna Seelan, dan Maimunah Ismail, (2011), "Constructs of quality work of life: A Perspective of informations and technology professionals," **European Journal of Social Sciences**, Vol 3, No.5, pp. 298-312
- Singh, Chitra (2013), "An assetment of sources and moderators, of stress for project manager," **AIPM**, Vol 1, No 1, pp 1-14
- Sullivan, Sherry E, Rabi S. Bhagat,1992, "Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where Do We Go From Here?", **Journal Of Management**, Vol.18, No.2,353-374
- Wallace, Jean E, (2005), "Job stress, depression, and work to family conflict," **Relations Industriales**, Vol 1, No.3, pp 510-568
- Wincent, Joakim, dan Daniel Ortqvist, (2008), "A Conceptualization if entrepreneurs Role Stressor, **Lulea University of Technology**, Vol 2, No 2, pp 87-103
- Wyatt, Thomas., and Chay Yue Wah, 2001, "Perception of QWL : a Study of Singaporean Employees Development", **Management Memo**, Vol 1, No 3, p.8-17
- Yang, Yi Lee, 2000, "Performance and Quality of Work Life", **Journal of Organizational Change Management**, Vol. 13, p.389-400