

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, *FAMILY WORK CONFLICT* TERHADAP STRES KERJA DOSEN PEREMPUAN UPN VETERAN JATIM

Resi Permanasari dan Bowo Santoso

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

email : resipermanasari@gmail.com

email : manajemen.boow@gmail.com

ABSTRAK

UPN Veteran Jawa Timur merupakan perguruan tinggi negeri baru sehingga harus beradaptasi pada perubahan sistem manajemen yang ada. Beberapa aturan kebijakan mengalami perubahan termasuk kompleksitas kerja pada dosen. Hal ini dapat memacu konflik antara tanggung jawab peran pada pekerjaan dan kehidupan keluarga (*work family conflict* dan *family work conflict*) yang pada akhirnya memicu timbulnya stres kerja.

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap stres kerja dosen perempuan di UPN Veteran Jawa Timur. Sampel penelitian ini adalah dosen perempuan yang menjabat di UPN Veteran Jawa Timur. Teknik analisis data menggunakan *multiple regression analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja (sig. 0,006) dan *family work conflict* berpengaruh terhadap stres kerja (sig. 0,048). Hasil penelitian ini mendorong pimpinan institusi agar mampu membuat kebijakan yang dapat mengurangi *work family conflict* dan *family work conflict* sehingga stres kerja dosen pun menurun dan sebaliknya kinerja dosen pun akan meningkat.

Kata kunci : *work family conflict*, *family work conflict*, stress kerja.

PENDAHULUAN

Pada tahun 2016 Indonesia sudah masuk dalam era MEA yang membawa pada konsekuensi persaingan di dunia kerja yang semakin ketat. Tidak hanya persaingan dengan sesama pemain bisnis di Indonesia tapi dengan pemain bisnis dari Negara lain sesama anggota MEA. Dunia pendidikan pun mengalami persaingan yang cukup ketat dikarenakan sumber daya manusia yang digunakan pun bersaing dengan Negara lain. Salah satu contoh dunia

pendidikan di Indonesia yang harus mampu menangkap peluang dan tantangan dari MEA adalah perguruan tinggi di Indonesia.

Salah satu perguruan tinggi negeri baru adalah UPN Veteran Jawa Timur. UPN Veteran Jawa Timur yang sudah hampir dua tahun menjadi perguruan tinggi negeri pun harus beradaptasi pada perubahan sistem dan manajemen yang sebelumnya dikelola yayasan kemudian dialihkan menjadi perguruan tinggi milik pemerintah. Beberapa aturan dan prosedur pun

mengalami perubahan termasuk kinerja sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan kinerjanya. Peran sumber daya manusia dinilai sangat penting sehingga kinerjanya pun dinilai dan terus ditingkatkan. Sumber daya manusia adalah asset yang sangat berharga bagi setiap organisasi. Hal ini terkait dengan peran sumber daya manusia dalam menciptakan tingginya produktifitas suatu organisasi. Pekerjaan yang diampu oleh seorang karyawan di perguruan tinggipun semakin beragam.

Semakin beragam dan kompleksnya kerja yang dibebankan kepada para dosen terlebih pada dosen perempuan dan yang menjabat pada sebuah perguruan tinggi mendorong munculnya konflik antara tanggung jawab peran pada pekerjaan dan kehidupan keluarga. Konflik yang terjadi pada dua peran di keluarga dan di pekerjaan disebut sebagai *work family conflict*. *Work family conflict* merupakan hambatan terbesar seorang dosen terlebih dosen perempuan dikarenakan di Indonesia sendiri memandang bahwa perempuan memiliki tanggungjawab yang lebih besar pada kehidupan di keluarga (domestic) dibandingkan kehidupan di luar rumah (pekerjaan). Perempuan merasa bahwa peran mereka di keluarga adalah identitas social mereka.

Konflik ini timbul manakala seorang perempuan harus menjalankan multi peran sebagai istri, orang tua dan sebagai pekerja. Multiperan ini muncul ketika ada tekanan secara bersama sama antara beberapa peran tersebut (Greenhaus dan Bautelli, 1985). Konflik ini bisa memunculkan dampak negative pada

keberhasilan peran yang dijalankan tersebut. Sumber utama *work family conflict* yang dihadapi oleh wanita bekerja pada umumnya adalah usahanya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarganya

Tuntutan pengelolaan peran antara keluarga dan pekerjaan menjadi tantangan yang kritis bagi individu dan organisasi serta menjadi topic yang semakin penting di bidang perilaku organisasi dan sumber daya manusia (Ratnasari, 2005). Penelitian mengenai sebab dan konsekuensi dari konflik antara peran keluarga dan pekerjaan semakin banyak dilakukan dan mengacu pada tekanan peran yang mengakibatkan konflik antara keluarga dan pekerjaan yang tidak sesuai sehingga partisipasi di satu peran menjadi lebih sulit disebabkan oleh partisipasi dari pihak lain. Terlebih jika ada tanggung jawab yang bertambah pada seorang perempuan yang akan semakin mendorong konflik peran di keluarga dan pekerjaan dan menimbulkan kerugian pada perusahaan seperti burnout, penurunan kinerja dan stress kerja.

Stres kerja pada seorang pekerja dapat memberikan efek negative pada kinerja perusahaan tersebut. Sebagai salah satu contoh adalah penegeriaan UPN Veteran Jatim. Dengan status menjadi perguruan tinggi negeri maka beberapa aturan dan kebijakan serta kompleksitas kerja pasti akan berbeda dan lebih tinggi. Sehingga penelitian ini mengangkat judul pengaruh *work family conflict*, *family work conflict* terhadap stress kerja dosen perempuan di UPN Veteran Jatim.

Rumusan Masalah

Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja dosen perempuan UPN Veteran Jawa Timur ?

Apakah *family work conflict* berpengaruh terhadap stres kerja dosen perempuan UPN Veteran Jawa Timur?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dosen perempuan di UPN Veteran Jawa Timur.

Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh *family work conflict* terhadap stres kerja dosen perempuan di UPN Veteran Jawa Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Work Family Conflict & Family Work Conflict

Work-Family Conflict (WFC) adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985 dalam Romaniali, 2007). Sehingga dapat dikatakan bahwa *work family conflict* terjadi manakala partisipasi dalam peran di keluarga dan di dunia kerja tidak dapat saling melengkapi.

Tuntutan waktu dari peran dalam kerja dan keluarga, tekanan pada satu peran yang berimbas pada peran lain, kebiasaan baik pada satu peran yang tidak dapat diterapkan pada peran yang lain. *Work family conflict* merupakan hal yang perlu diperhatikan di perusahaan mengingat semakin meningkatnya tuntutan terhadap perusahaan untuk memahami

kehidupan keluarga dan pekerjaan yang telah berubah dan bukan merupakan hal yang mudah untuk dipisahkan.

Konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict/ FWC*) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik yang diciptakan karena keluarga yang mempengaruhi tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya. Pegawai yang tidak mampu mengatasi *work family conflict* dan *family work conflict* akan merasakan stress kerja karena dihadapkan pada dua pilihan yang sulit yaitu keluarga atau pekerjaan. Satu sisi pekerja merasa ingin meningkatkan kinerja di pekerjaan mereka namun disisi lain mereka harus memperhatikan keluarga. Hal ini menjadikan pegawai berpikir untuk dapat mengatur waktu yang dimiliki sehingga bisa mengatasi *work family conflict* dan *family work conflict*.

Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbin, 2002).

Robbin (2002) mengidentifikasi ada tiga perangkat faktor yaitu lingkungan, organisasional, dan individual yang bertindak sebagai sumber potensial dari stres yaitu:

Faktor Lingkungan : Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi tersebut mengerut, orang menjadi semakin mencemaskan

keadaan mereka. Ancaman politik dan perubahan politik juga menyebabkan dan meningkatkan stres. Ketidakpastian teknologi juga merupakan faktor yang menyebabkan stres.

Faktor Organisasi : Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan merupakan penyebab dari timbulnya stres kerja. Tuntutan tugas juga merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang besar, khususnya di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Faktor Individual. Pada umumnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat berpengaruh ke pekerjaan.

Hubungan Work Family Conflict dan Family Work Conflict terhadap Stres Kerja

Pekerja wanita memandang bahwa pekerjaan dan keluarga adalah hal penting bagi mereka sehingga ketika terjadi masalah pada satu hal yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun keluarga akan berdampak satu dengan lainnya. Menurut Seery et al (2008) dalam Dhamayanti (2013) *work family conflict* merupakan konstruk dua arah yang menggambarkan dua tipe konflik

yang berbeda yaitu *work – family conflict* (pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga) dan *family – work conflict* (keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan). Secara konseptual dua konflik ini adalah konflik antar peran. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh pada kehidupan keluarga diantaranya kepuasan keluarga dan kinerja di keluarga. Sedangkan *family work conflict* akan berdampak pada ketidakpuasan kerja, keterlambatan, kinerja yang rendah.

Beauregard (2006) menyatakan bahwa organisasi mungkin lebih tertarik pada sejauh mana kehidupan keluarga berpengaruh terhadap kehidupan pekerjaan. Isu tentang konflik pekerjaan dan keluarga menjadi perhatian bagi organisasi karena penelitian membuktikan bahwa *work family conflict* berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan (Yavas et al, 2008). Makin tinggi stress karena tantangan kerja yang juga bertambah maka akan mengakibatkan prestasi kerja juga bertambah, tetapi jika stress sudah maksimal maka tantangan kerja jangan ditambah karena tidak lagi akan meningkatkan prestasi kerja, tetapi malah akan menurunkan prestasi kerja (Raharjo, 2009).

Hipotesis :

(H1) : *Work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja.

(H2) : *Family Work conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sample

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dosen perempuan di UPN Veteran Jawa Timur. Teknik pengambilan sample dengan *non probability sampling* yaitu tidak setiap elemen dalam penelitian populasi memiliki peluang untuk dijadikan *sample*. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah dosen perempuan di lingkungan UPN Veteran Jawa Timur dengan batasan dosen perempuan yang menjabat di UPN Veteran Jatim.

Definisi Operasional dan Pengukuran

Work Family Conflict (WFC) adalah bentuk konflik antar peran dimana tuntutan, curahan waktu, ketegangan dan perilaku yang diciptakan pekerjaan mengganggu tanggung jawab yang berkaitan dengan keluarga. WFC diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari Carlson, Kacmar dan Williams (2000). Item pertanyaan diukur dengan skala Likert skala 1 – skala 5 (Sangat tidak setuju hingga Sangat Setuju).

Family Work Conflict (FWC) adalah bentuk konflik antar peran dimana tuntutan, curahan waktu, ketegangan dan perilaku yang diciptakan keluarga mengganggu tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaa. FWC diukur dengan menggunakan indicator yang diadaptasi dari Carlson, Kacmar dan Williams (2000). Item pertanyaan diukur dengan skala Likert skala 1 –

skala 5 (Sangat tidak setuju hingga Sangat Setuju).

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari Netemeyer (2004) Item pertanyaan diukur dengan skala Likert skala 1 – skala 5 (Sangat tidak setuju hingga Sangat Setuju).

Pengujian Hipotesis Penelitian.

Penelitian menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda untuk menguji pengaruh antara keberadaan work family conflict, family work conflict terhadap stress kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel *Work Family Conflict*

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Tabel r	Penilaian
X1_1	0.431	0.349	Valid
X1_2	0.664	0.349	Valid
X1_3	0.614	0.349	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan sebagai indikator variabel *work family conflict* atau konflik pekerjaan keluarga mempunyai nilai r hitung > r table. Dengan demikian dapat dikatakan semua indikator yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas yang baik.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel *Family Work Conflict*

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Tabel r	Penilaian
X2_1	0.353	0.349	Valid
X2_2	0.579	0.349	Valid
X2_3	0.397	0.349	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan sebagai indikator variabel *family work conflict* atau konflik keluarga pekerjaan mempunyai nilai r hitung > r tabel sehingga dapat dikatakan semua indicator dalam penelitian memiliki validitas yang baik.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Tabel r	Penilaian
Y1_1	0.463	0.349	Valid
Y1_2	0.590	0.349	Valid
Y1_3	0.487	0.349	Valid
Y1_4	0.742	0.349	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan sebagai indicator variabel *job stress* atau stres kerja mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, sehingga semua item pertanyaan tersebut adalah valid dan dapat diikutsertakan pada pengujian selanjutnya.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R Alpha	Hasil
X1	0.763	Reliable
X2	0.737	Reliable
Y	0.647	Reliable

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai r alpha nilai nya lebih besar dari 0.6 sehingga item pertanyaa dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4.5
Uji Multikolinieritas Statistik Collinearity

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Partial	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	,049	2,036		-.024	,981				
x1=WFC	,419	,203	,320	2,069	,048	,369	,798	1,253	
X2=FWC	,759	,254	-.461	2,984	,006	-.485	,798	1,253	

a. Dependent Variable: y=stres kerja

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut diatas diketahui nilai VIF pada variabel lebih kecil dari 10 maka hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan nilai VIF untuk *Work Family Conflict* (X₁) sebesar 1.253 dan *Family Work Conflict* (X₂) sebesar 1.253. Syarat terjadi multikolinieritas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10.

Tabel 4.6
Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	x1=WFC	Correlation Coefficient	-.040
		Sig. (2-tailed)	,828
		N	32
	X2=FWC	Correlation Coefficient	-.148
		Sig. (2-tailed)	,418
		N	32
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	32

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa variabel untuk *work family conflict* (X₁) dan *family work conflict* (X₂), tidak mempunyai korelasi yang signifikan antara residual dengan variabel bebasnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel terbebas dari heterokedastisitas.

Tabel 4.7
Nilai Durbin Watson

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,669 ^a	,447	,409	2,277	1,966

a. Predictors: (Constant), X2=FWC, x1=WFC

b. Dependent Variable: y=stres kerja

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1.966. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak adanya gejala autokorelasi (berdasarkan normal), jika dibandingkan dengan tabelnya. Nilai dL = 1,039, dU = 1,428 , 4-dU = 2,961 dan 4-dL = 2,512, sehingga nilai durbin watson pada hasil output berada di daerah tidak ada autokorelasi.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.8
Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Partial	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	,049	2,035		-,024	,981				
	x1=WFC	,419	,203	,320	2,068	,048	,359	,798	1,253	
	X2=FWC	,759	,254	,461	2,984	,006	,465	,798	1,253	

a. Dependent Variable: y=stres kerja

Sumber : Data Primier Diolah

Berdasarkan hasil uji analisa regresi berganda pada table diketahui bahwa variable *work family conflict*

berpengaruh positif terhadap stress kerja dengan tingkat signifikansi 0.048 (<0.05). Sedangkan pada hasil uji regresi berganda pada variable *family work conflict* berpengaruh positif terhadap stress kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0.006 (< 0.05).

PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raharjo, 2009 yang menyatakan bahwa *work family conflict* (Konflik pekerjaan keluarga) dan *family work conflict* (Konflik keluarga pekerjaan) adalah variable yang mempengaruhi munculnya stress kerja. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi munculnya konflik adalah tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas dan kurangnya kebersamaan keluarga. Ketidak seimbangan pemenuhan ketiga hal tersebut dalam memicu konflik dan akhirnya memacu stress kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada responden diketahui bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap stress kerja dosen perempuan di UPN Veteran Jawa Timur.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Netemeyer pada tahun 2004 yang menyatakan bahwa variabel *work family conflict* secara individu mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel *job stress*. Work family conflict ini dapat muncul dikarenakan beberapa beban kerja yang berat di kantor dan membawa konsekuensi pada berkurangnya pemenuhan tanggung jawab di keluarga. Konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*)

terjadi manakala tuntutan pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhamayanti (2013) bahwa perempuan akan mengalami stress pada kerja manakala ada permasalahan pada lingkungan kerja yang akhirnya menimbulkan masalah pada kehidupan keluarga. Meskipun penelitian yang dilakukan oleh Dhamayanti (2013) dilakukan di dunia perbankan namun ternyata di dunia pendidikan khususnya di UPN Veteran Jawa Timur hal tersebut tidak berbeda. Dosen perempuan yang menjabat di lingkungan UPN Veteran Jawa Timur mengalami work family conflict yang berujung pada meningkatnya tingkat absensi, turnover, menurunkan performance dan menurunkan tingkat kesehatan kerja baik secara psikis maupun fisik yang selanjutnya memunculkan stress kerja.

Perasaan bersalah meninggalkan keluarga, peran di keluarga yang dirasa kurang maksimal dan permasalahan di keluarga lainnya yang menyebabkan munculnya work family conflict pada dosen perempuan UPN Veteran Jawa Timur. Pengaruh dari timbulnya work family conflict dan family work conflict adalah tingkat stress kerja yang meningkat pada dosen perempuan.

Demikian juga pada hasil pengujian family work conflict yang mempengaruhi stress kerja dosen perempuan di UPN Veteran Jawa Timur. Konflik keluarga pekerjaan (*Family work conflict*) mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap *job stres* atau stress kerja. Hal ini diduga disebabkan karena belum adanya saling pengertian dari keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi oleh responden. Keluarga seharusnya dapat memahami dan menyadari tugas dan tanggung jawab yang diemban. Sehingga secara tidak langsung dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di pekerjaan tidak terganggu dengan tugas dan tanggung jawab di rumah.

Konflik yang berkepanjangan tidak hanya dapat menurunkan kinerja tapi bisa menimbulkan stress yang menimbulkan dampak lebih yaitu ketidakseimbangan fisik dan psikis sebagai bentuk reaksi terhadap tekanan yang intensitasnya sudah terlalu tinggi.

Hasil penelitian ini memberikan konsekuensi bahwa pihak lembaga harus memperbaiki faktor yang menimbulkan stress kerja yaitu *work-family conflict*. Beberapa langkah yang dapat diambil dengan memperhatikan dan menghargai waktu yang menjadi hak karyawan untuk keluarganya. Penilaian dosen perempuan yang menjabat sebaiknya berdasarkan basis kinerja karena dengan penilaian berbasis pada kinerja akan berpengaruh terhadap jumlah bonus yang akan diterima, kenaikan gaji berkala dan peluang mengikuti tes promosi ke jenjang yang lebih tinggi. Sehingga seluruh dosen perempuan yang menjabat akan mencurahkan sebagian besar waktu dan tenaganya untuk mencapai target penilaian yang berbasis kinerja tersebut.

Langkah pasti kedepan untuk mengurangi work family conflict dan

family work conflict harus segera diatasi karena kedua konflik tersebut berdampak pada kepada ketidakpuasan kerja keterlambatan dan stress kerja. Semakin besar stress kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan (Yaves et al, 2008). Stress kerja pada titik tertentu akan mengakibatkan prestasi kerja bertambah tetapi jika sudah maksimal akan menurunkan prestasi kerja dan kedepannya menurunkan kinerja pegawai pada khususnya dan lembaga pada umumnya (Raharjo, 2009).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semua hipotesisi yang diajukan terbukti secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan. Hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Variable work family conflict berpengaruh positif terhadap variable stres kerja, dan variable family work conflict berpengaruh positif terhadap variable stress kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan implikasi secara empiris dalam pengembangan karyawan terutama yang sudah menikah dan memiliki anak yaitu dengan memperhatikan pengelolaan interaksi antara domain pekerjaan dan keluarga.

Kondisi perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak disertai dengan beberapa tanggung jawab di pekerjaan mereka masing-masing akan berpengaruh pada kinerja perempuan pada dua domain tersebut. Jika perempuan tidak bisa mengatasi work family conflict dan family work conflict yang terjadi kemudian adalah stress kerja dan penurunan kinerja di masa yang akan datang. Peran lembaga atau

organisasi disini sangatlah penting agar permasalahan work family conflict dan family work conflict yang terjadi pada perempuan bisa terselesaikan.

Saran

Pihak lembaga ataupun pimpinan perlu memiliki kebijakan yang dapat mengurangi stress kerja diantaranya dengan memberikan kebijakan yang fair, berdasarkan kinerja bukan berdasarkan subyektifitas.

Pihak lembaga atau pimpinan perlu memperhatikan dan membuat kebijakan yang memperhatikan hak pegawai terutama dalam hal beban kerja dan waktu kerja. Sehingga tanggung jawab dan peran pegawai dapat diseimbangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Carslon, D.S, K.M, Kacmar dan I J Williams, 2000. Construction and Initial Validation of A multidimensional Measure of Work Family Conflict, *Journal of Vocational Behavior*, No 556, pp. 249-276.
- Dhamayanti, Endang, 2013 *Kecerdasan Spiritual, Work Family Conflict, Family Work Conflict dan Kinerja pada Pekerjaan dan Keluarga (Studi pada Karyawan Perbankan di Surabaya)*, *Jurnal BPPK*, Vol 6 No 1, hal 41-48
- Frone, M,R., M Russell, M dan M.L Cooper, 1992. Antecedent and Outcomes Work Family Conflict : Testing a Model of the Work Family Interface,

Journal of Applied Psychology, Vol 77, No 1, pp 65-78.

- Grandey, AA, B.L Cordeiro dan A . Crouter, 2005. A Longitudinal and Multi Source Test of the Work family conflict and Job Satisfaction Relationship, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Greenhaus, AA., B.L Cordeiro dan A.C Crouter, 2005. A Longitudinal and Multi Source test of the Work Family Cocnflct and Job Satisfaction Relationship, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol 78, pp 1-20.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Netemeyer G Richard, Maxham III James G and Pullig Chris.2004. Work Family Conflict, Job Stress, and Customer Service Performance, *Mc Intire School of Commerce at Virginia The University of Virginia*.
- Raharjo, Slamet., 2009. Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work-Family Conflict) , Stres Kerja Dan Pengaruh Kinerja Pelayanan Konsumen (Studi Kasus Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Wilayah Surakarta). Tesis Magister Manajemen Univ Sebelas Maret, Surakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbin, Stephen, 2002, Perilaku Organisasi, Jilid 2 Alih Bahasa Tim Indeks, Jakarta, PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sekaran U, 2006, Metodologi Penelitian Bisnis edisi 4, Jakarta : Penerbit Salemba.
- Yavas, U., E Babakus dan O.M Karatepe, 2008, Attitudinal and Behavior Consequences of Work Family Conflict and Family Work Conflict: Does Gender Matter? *International Journal of Service Industry Management*, Vol 19, No 1,pp 7-31.