

Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan)

**Mudji Kuswinarno
Novia Indirawati**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen
Universitas Trunojoyo Madura

ABSTRACT

in facing era of competition CV. Buana Tengka Garment Bangkalan must continue to monitor to pay attention to the company, one of which is by improving performance, because with the continuity of work, the company's performance will increase. This study analyzes the effect of workload and work-family conflict on the performance of career women with work stress as an intervention variable. The independent variables in this study are workload and work-family conflict and the dependent variable is employee performance, while the mediating variable (Intervening) is work stress. Methods of collecting data with questionnaires and data analysis using multiple linear regression and path analysis. The results of this study indicate that the workload has a negative and significant effect on the performance of career women with a significant $0.000 < 0.05$. Work-Family Conflict also has a negative and significant effect on the performance of career women with a significant value of $0.004 < 0.05$. Workload has a positive and significant effect on work stress with a significant value of $0.005 < 0.05$. Work-family conflict has a positive and significant partial effect on work stress with a significant value of $0.019 < 0.05$. And work stress has a negative and significant partial effect on the performance of career women with a significant value of $0.001 < 0.05$

Keyword : Workload; Work-Family Conflict; Women's Career Performance; and Job Stres.

ABSTRAK

Dalam menghadapi era persaingan CV. Buana Tengka Garment Bangkalan harus terus berinovasi untuk memperhatikan keberlangsungan perusahaan salah satunya dengan cara membenahi kinerja, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka otomatis kinerja perusahaan juga akan meningkat. Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja wanita karir dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Variabel independen pada penelitian ini yaitu beban kerja dan konflik pekerjaan-keluarga dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan wanita sedangkan untuk variabel mediasi (Intervening) adalah stres kerja. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan menganalisis datanya menggunakan regresi linear berganda serta analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Konflik Pekerjaan-Keluarga juga secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Konflik Pekerjaan-keluarga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Dan Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci :Beban Kerja; Konflik Pekerjaan-Keluarga; Kinerja Wanita Karir; dan Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Seiring dengan meningkatnya tingkat pendidikan, pertumbuhan ekonomi, dan meningkatnya akan sandang, pangan dan papan ditambah lagi pada masa ini dunia sedang dilanda krisis yang disebabkan oleh pandemi COVID-19 termasuk di kota Bangkalan. Dengan adanya wabah ini mendorong perempuan berperan aktif dalam sektor publik, hal ini dapat dilihat dari partisipasi wanita yang aktif meningkat dari 251.237 pada tahun 2018 menjadi 275.647 orang pada tahun 2019 (Sumber: Sakernas 2015 Badan Pusat Statistik Bangkalan 2020).

Berdasarkan hasil pengamatan di CV. Buana Tengka Garment Bangkalan masih banyak di jumpai wanita karir yang terlambat masuk kerja, meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja untuk mengurus keluarga. Hal tersebut tentunya akan mengganggu konsentrasi bekerja dan menyebabkan kinerjanya menurun dan tidak mencapai target. Kecenderungan produktivitas perusahaan salah satunya disebabkan oleh disiplin karyawan yang masih rendah yang ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Seorang karyawan di tuntutan untuk bekerja dengan baik dan profesional dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan baik itu karyawan wanita yang sudah menikah maupun karyawan wanita yang belum menikah, akan tetapi karyawan wanita yang sudah menikah itu juga memiliki tuntutan pada keluarganya. Terjadinya konflik dua peran pada perempuan adalah ketika terjadinya konflik urusan keluarga yang mengganggu pada pekerjaan (*Work Family Conflict*). Hal tersebut terjadi karena seorang wanita konsentrasinya akan terbagi, ketika harus melakukan pekerjaannya dan sisi lain keluarga juga membutuhkan perannya sehingga akan sulit untuk membedakan antara peran pekerjaan mengganggu peran keluarga ataukah peran keluarga yang mengganggu pekerjaannya. (Akbar,2017). Dengan timbulnya *work family conflict* dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Afrilia & Utami, 2018) yang menyatakan, bahwa apabila terjadi *work family conflict* maka hal tersebut akan mempengaruhi pada kinerja.

Selain konflik peran ganda yang bisa mempengaruhi kinerja, ada hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja hal tersebut sejalan dengan penelitian

(Hanifa & Oktafiani, 2019) yang menyatakan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan proses untuk menentukan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja digunakan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat untuk diberikan kepada karyawan. (Permatasari,2019). Menurut Nurmianto (dalam Kusumaningrum, 2016), menyatakan bahwa beban kerja dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa besar jumlah karyawan yang menggunakan kekuatan fisiknya. Seangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa banyak jumlah aktivitas yang dibutuhkan, konsentrasi, modeteksi permasalahan, mengatasi pekerjaan yang tidak terduga, dan membuat keputusan dengan cepat dan yang akan berkaitan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan di CV. Buana Tengka Garment bangkalan, diketahui bahwa ada beberapa karyawan wanita yang mengalami beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Karyawan yang merasakan beban fisik dimana karyawan pada saat melakukan pekerjaannya bekerja dengan sikap duduk, membungkuk selama kurang lebih 8 jam, berdasarkan wawancara yang dilakukan pada karyawan wanita 8 atau 28% orang mengalami keluhan di bagian punggung, 5 atau 18% orang mengalami keluhan pada pergelangan tangan, 6 atau 21% orang mengalami keluhan pada bagian leher, 4 atau 15% orang mengalami keluhan pada lengan dan 5 atau 18% orang mengalami keluhan pada kaki. Sedangkan karyawan wanita yang mengalami beban kerja mental dari 28 karyawan, 15 atau 54% karyawan wanita merasa terbebani karena dengan adanya tekanan atau target yang ditetapkan oleh perusahaan, 9 atau 32% karyawan merasa terbebani secara mental dengan pekerjaan yang mengharuskan karyawan sangat berkonsentrasi dan membutuhkan perhatian yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, 4 atau 14% karyawan menyatakan terbebani secara mental dengan adanya tenggang waktu untuk melakukan pekerjaannya. (Sumber: CV. Buana Tengka Garment Bangkalan).

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa karyawan wanita yang bekerja di CV. Buana Tengka Garment Bangkalan merasakan adanya beban kerja baik beban kerja secara fisik maupun beban kerja secara mental yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita dalam melakukan pekerjaannya.

Selain beban kerja, stres juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2017) dan (Karomah, 2019) yang menyebutkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan, Karyawan wanita di CV. Buana Tengka Garment Bangkalan merasa stres karena sulitnya membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaannya. Karena menjadi wanita karir dihadapkan dengan dua peran atau mempunyai peran ganda. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian di CV. Buana Tengka Garment Bangkalan mengenai ” **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (*WORK FAMILY CONFLICT*) TERHADAP KINERJA WANITA KARIR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (PADA CV. BUANA TENGKA GARMENT BANGKALAN)**”.

LANDASAN TEORI

BEBAN KERJA

Menurut Gopher & Doncin (dalam Paramitadewi, 2017), mengartikan bahwa beban kerja merupakan suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses suatu informasi. Saat menghadapi suatu tugas yang diberikan karyawan harus dapat menyelesaikan dan mengerjakan tugas tersebut dalam tingkat tertentu.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rolos & Runawas (2018), menyebutkan bahwa indikator-indikator Beban kerja sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi Pekerjaan
3. Penggunaan Waktu
4. Standar Pekerjaan.

Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*)

Menurut (Nabila, 2019), *work family conflict* merupakan suatu bentuk konflik antara peran dimana peran tersebut memiliki tekanan pekerjaan dan keluarga, karena adanya ketidakseimbangan dan ketidakcocokan dalam menjalankan perannya. Sedangkan menurut (Hera, 2016), menyebutkan bahwa konflik peran (*work family conflict*) merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari peran yang berbeda yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, seorang perempuan

yang profesional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Gayyur dan Jamal (dalam Imelda & Nahrisah, 2018), menyebutkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) merupakan dua arah dimana tuntutan pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga atau tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang menciptakan beberapa hasil yang tidak diinginkan seperti stres, kesehatan yang buruk, konflik yang berhubungan dengan pekerjaan, ketidakhadiran dan *turnover*.

Menurut Frone & Russel (dalam Akbar, 2017), menyebutkan ada beberapa indikator konflik pekerjaan-keluarga yaitu sebagai berikut:

- a. Tekanan kerja
- b. Banyaknya tuntutan tugas
- c. Kurangnya kebersamaan keluarga.
- d. Sibuk dengan pekerjaan
- e. Konflik Komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

KINERJA

Hasibuan (dalam Noor, 2016), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan didasarkan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki para karyawan.

Menurut Mangkunegara (dalam sofiana, 2020), indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

STRES KERJA

Veitzal (dalam Sofiana & Novieyana, 2020) menyebutkan bahwa bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan timbulnya ketidakseimbangan antar fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemauan seseorang dalam menghadapi lingkungan dan sebagai hasilnya pada diri karyawan tersebut akan muncul stres yang pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan kerja karyawan tersebut. orang-orang yang mengalami stres sering terjadi *nervous* mudah cepat marah serta agresif,

tidak bisa rileks, dan menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Menurut (Sofiana,2020) menyebutkan bahwa indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Indikator pada psikologis

Seperti: cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental dan banyak melamun.

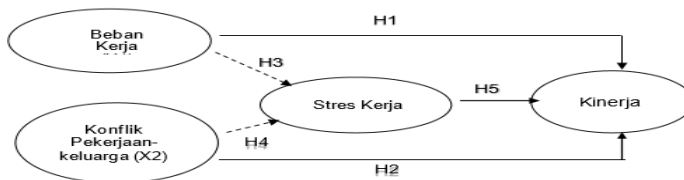
2. Indikator pada fisik

Seperti: meningkatnya detak jantung, dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, kepala pusing dan masalah tidur.

3. Indikator pada perilaku

Seperti: merokok berlebihan, menunda ataupun menghindari pekerjaan perilaku sabotase dan perilaku makan yang tidak normal.

KERANGKA BERFIKIR



Sumber: Nabila 2019 (diolah)

Keterangan:

- > : Secara Langsung
 -----> : Secara Tidak Langsung

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 = Di duga bahwa **Beban Kerja (X1)** berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap **Kinerja wanita karir (Y)** pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan
- H2 = Di duga bahwa **konflik pekerjaan-keluarga (work family conflict) (X2)** berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap **Kinerja wanita karir (Y)** pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan
- H3 = Di duga bahwa **Beban kerja (X1)** berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap **Kinerja wanita karir (Y)** pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan

signifikan terhadap Stres kerja (Z)

H4 = Di duga bahwa konflik pekerjaan-keluarga (work family conflict) (X2) berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Stres kerja (Z)

H5= Di duga bahwa Stres Kerja (Z) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir (Y)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan memakai metode kuantitatif. Penelitian ini mengambil objek di CV. Buana Tengka Garment Bangkalan yang bergerak di bidang jasa konveksi pakaian Adapun variabel bebas (*Independent Variable*) pada penelitian ini adalah beban kerja dan konflik pekerjaan-keluarga, Variabel terikat (*Dependent Variable*) pada penelitian ini adalah kinerja wanita karir, sedangkan variabel stres kerja dalam penelitian ini sebagai variabel intervening. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yakni *non-probability sampel*. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan wanita yang sudah menikah pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan yaitu sebanyak 28 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan melalui buku-buku, jurnal-jurnal serta penelitian-penelitian terdahulu, menggunakan metode kuisioner dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, dan menggunakan skala pengukuran dengan skala *Likert*. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik (uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas), analisis regresi berganda, dan uji hipotesis (uji statistik t, uji statistik f, koefisien determinasi (R^2)) dan analisis jalur.

HASIL ANALISIS DATA

UJI VALIDITAS

Tabel 4.9 Uji validitas

Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Beban Kerja (X1)			
X1.1.1	0.460	0.3730	Valid
X1.1.2	0.467	0.3730	Valid
X1.2.1	0.669	0.3730	Valid
X1.2.2	0.741	0.3730	Valid
X1.3.1	0.576	0.3730	Valid
X1.3.2	0.758	0.3730	Valid
X1.4.1	0.770	0.3730	Valid
X1.4.2	0.702	0.3730	Valid
Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) (X2)			
X2.1.1	0.765	0.3730	Valid
X2.1.2	0.763	0.3730	Valid
X2.2.1	0.670	0.3730	Valid
X2.2.2	0.651	0.3730	Valid
X2.3.1	0.678	0.3730	Valid
X2.3.2	0.669	0.3730	Valid
X2.4.1	0.615	0.3730	Valid
X2.4.2	0.615	0.3730	Valid

X2.5.1	0,527	0,3739	Valid
X2.5.2	0,510	0,3739	Valid
Stres Kerja (Z)			
Z1.1.1	0,733	0,3739	Valid
Z1.1.2	0,837	0,3739	Valid
Z1.2.1	0,821	0,3739	Valid
Z1.2.2	0,822	0,3739	Valid
Z1.3.1	0,788	0,3739	Valid
Z1.3.2	0,688	0,3739	Valid
Kinerja Wanita Karir (Y)			
Y1.1.1	0,680	0,3739	Valid
Y1.1.2	0,733	0,3739	Valid
Y1.2.1	0,457	0,3739	Valid
Y1.2.2	0,384	0,3739	Valid
Y1.3.1	0,715	0,3739	Valid
Y1.3.2	0,382	0,3739	Valid
Y1.4.1	0,657	0,3739	Valid
Y1.4.2	0,531	0,3739	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2021, SPSS 17, (Lampiran 3)

Berdasarkan table diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner pada semua variabel bebas, variabel intervening, maupun variabel terikat mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .uji validitas dilakukan dengan cara membenadiging nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Dimana $df = N - 2 = 28$. Jadi 28 di peroleh dari $r_{tabel} = 0,3739$ dengan demikian semua item yang terdapat dalam kuesioner telah memenuhi syarat valid dan dapat diikut sertakan dalam analisis data selanjutnya.

UJI RELIABILITAS

Tabel 4.10 hasil perhitungan uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,819	0,60	Reliabel
Konflik pekerjaan-keluarga (X2)	0,870	0,60	Reliabel
Stres kerja (Z)	0,888	0,60	Reliabel
Kinerja wanita karir (Y)	0,684	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2021, SPSS 17, (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* dari variabel Beban Kerja (X1), Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2), Stres Kerja (Z) dan variabel Kinerja Wanita Karir (Y), hasil nilainya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan kuesioner tersebut reliabel artinya kuesioner tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini. **Uji Asumsi Klasik**

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel dengan mengamati nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance kurang dari 0,1, atau nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih dari 10, maka terjadi multikolinearitas dan jika nilai Tolerance lebih dari 0,1, atau nilai Variance Inflation Faktor (VIF) kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas Tahap I

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TX1	.581	1.722
	TX2	.581	1.722

a. Dependent Variable: TZ
sumber: data diolah tahun 2021, SPSS 17 (Lampiran 4)

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TX1	.423	2.365
	TX2	.484	2.154
	TZ	.383	2.757

a. Dependent Variable: TY
sumber: Data diolah tahun 2021, SPSS 17, (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian uji multikolinearitas telah terpenuhi.

Uji Heteroskedestisitas



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedestisitas
sumber: Data diolah 2021, SPSS 17, (Lampiran 4)

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa Scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedestisitas.

Uji Normalitas

Berdasarkan dari hasil uji normalitas, maka dapat dilihat bahwa pengujian normalitas dengan menggunakan uji kolomogorov-smimov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel senilai 0,455 dengan tingkat signifikasinya 0,986. Karenasignifikasi lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi yang digunakan sudah memenuhi asumsi normalitas. Dari ketiga pengujian normalitas yang sudah dilakukan dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi secara normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil regresi maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Z = (-2.308) + 0,453X1 + (0,321) + 3.859 \quad (i)$$

$$Y = 58.728 + (-0,372) + (-0,346) + (-0,219) + 1.855 \quad (ii)$$

Dimana:

a = Konstanta Y = Kinerja

X1 = Beban Kerja Z = Stres kerja

X2 = Konflik Pekerjaan-Keluarga

e = Tingkat Eror

Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Uji F Persamaan Model I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.262	2	213.631	21.963	.000 ^b
	Residual	243.167	25	9.727		
	Total	670.429	27			

a. Dependent Variable: T2

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Sumber: Data diolah tahun 2021, SPSS 17 (Lampiran 5)

Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Uji F Persamaan Model II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549.480	3	183.160	82.631	.000 ^b
	Residual	53.169	24	2.217		
	Total	602.679	27			

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung dari hasil uji F pada persamaan struktur model I sebesar $21.963 > F_{tabel} 3.39$ dengan sig. 0.000. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel beban kerja (X1), Konflik pekerjaan-keluarga (X2) dan Stres Kerja (Z). Dan diketahui bahwa nilai Fhitung dari hasil uji F pada persamaan struktur model II sebesar $82.631 > F_{tabel} 3.39$ dengan sig. 0.000. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel beban kerja (X1), Konflik pekerjaan-keluarga (X2), dan Stres Kerja (Z).

Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji T)

Berdasarkan hasil uji T Diketahui bahwa beban kerja (X1) dan konflik pekerjaan-keluarga (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Z) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2.06390 dengan tingkat signifikasi 0,05 dan bahwa beban kerja (X1), konflik pekerjaan-keluarga (X2) dan stres kerja(Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir (Y). Dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2.08390 dengan tingkat signifikansi 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Berdasarkan dari hasil tabel koefisien determinasi (R^2), dapat disimpulkan bahwa 79,8% stres kerja karyawan wanita CV. Buana Tengka Garment Bangkalan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan konflik pekerjaan-keluarga (Work Family Conflict). Sedangkan sisanya 20,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini, dan 95,5% kinerja karyawan wanita dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga (WorkFamily Conflict) dan stres kerja. Sedangkan sisanya 4,5% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja wanita karir melalui stres kerja. Sebelum menggunakan analisis jalur, terlebih dahulu seharusnya menyusun model hubungan antara variable dengan diagram jalur.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Wanita Karir (H1). Berdasarkan regresi struktur model-2 menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir (Y) secara persial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefien regresi (B) -0,372 dan nilai thitung sebesar $-4.484 < t_{tabel}$ sebesar 2.08390 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < tingkat\ signifikan\ (\alpha) = 0,05$ sehingga H_0 diterima H_1 ditolak. Dengan demikian hipotesis pertama tidak terbukti. Hasil deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa beban kerja karyawan wanita pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan mengarah pada jawaban sangat setuju, setuju namun ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini harus diperhatikan oleh CV. Buana Tengka Garment Bangkalan untuk tidak memberikan beban kerja berlebih diluar batas kemampuan karyawannya, hal tersebut menjadi tolak ukur perusahaan terhadap kinerja karyawan wanita. Permasalahan yang ada pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan yaitu dimana beban kerja yang dialami karyawan wanita disebabkan oleh beban kerja yang terlalu rendah dan beban kerja yang terlalu tinggi. (Sofiana, 2020) menyebutkan bahwa beban kerja (*Work loard*) yang terlalu tinggi ataupun rendah tetap akan berpengaruh pada perusahaan. Jika beban kerja terlalu rendah maka karyawan yang berada didalam perusahaan terlalu banyak, sehingga hal tersebut justru akan merugikan

perusahaan karena harus memberikan gaji pada karyawan- karyawan yang tidak produktif dan jika perusahaan harus mempekerjakan karyawan yang terlalu sedikit, maka akan menyebabkan beban kerja yang terlalu tinggi yang mana akan menyebabkan kelelahan yang terlalu tinggi sehingga tidak dapat bekerja secara produktif.

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Wanita Karir (H2) .Berdasarkan hasil regresi struktur model-2 menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir (Y) secara persial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar -0,219 dan nilai t_{hitung} sebesar $-3.209 < t_{tabel}$ sebesar 2.08390 dengan tingkat signifikan sebesar $0,004 < tingkat\ signifikan\ (a) = 0,05$ Sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Dengan demikian hipotesis kedua tidak terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) terhadap kinerja wanita karir di CV. Buana Tengka Garment Bangkalan. Akbar (2017) menyebutkan bahwa Seorang karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik dan profesional dalam mengerjakan tugas- tugas yang telah diberikan baik itu karyawan yang sudah menikah atau wanita yang belum menikah, akan tetapi karyawan yang sudah menikah itu juga memiliki tuntutan pada keluarganya. Terjadinya konflik dua peran pada wanita adalah ketika terjadinya konflik urusan keluarga yang mengganggu pada pekerjaan (*work family conflict*). Hal tersebut terjadi karena konsentrasi wanita akan terbagi, sehingga sulit untuk membedakan antara peran pekerjaan mengganggu peran keluarga ataukah peran keluarga mengganggu peran pekerjaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (H3).

Berdasarkan hasil regresi struktur model-1 menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Z) secara persial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,453 dan nilai t_{hitung} sebesar $3.054 > t_{tabel}$ sebesar 2.08390 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,005 < signifikan\ (a) = 0,05$, sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Dengan demikian hipotesis ketiga tidak terbukti bahwa ada pengaruh antara variabel beban kerja (X1) terhadap stres kerja (Z) karyawan wanita CV. Buana Tengka Garment Bangkalan.

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Terhadap Stres Kerja (H4).Berdasarkan hasil regresi struktur model menunjukkan bahwa konflik

pekerjaan-keluarga (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Z) secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,321 dan nilai t_{hitung} sebesar $2.504 > t_{tabel}$ sebesar 2.08390 dengan tingkat signifikan $0,019 < \alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis 4 terbukti bahwa ada pengaruh antara variabel konflik pekerjaan-keluarga (X2) terhadap stres kerja (Z) karyawan wanita CV. Buana Tengka Garment Bangkalan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Wanita Karir (H5). Berdasarkan hasil regresi struktur model-2 menunjukkan bahwa stres kerja (Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir (Y) secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar -0,343 dan nilai t_{hitung} sebesar $-3.590 < t_{tabel}$ sebesar 2.08390 dengan tingkat signifikan $0,001 < \alpha = 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian hipotesis kelima tidak terbukti bahwa ada pengaruh antara variabel stres kerja (Z) terhadap kinerja wanita karir (Y) CV. Buana Tengka Garment Bangkalan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan dengan nilai t_{hitung} variabel beban kerja di atas -4.484 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan hasil ini membuktikan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir (Y) CV. Buana Tengka Garment Bangkalan, Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan dengan nilai t_{hitung} variabel konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) di atas -3.209 dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$. Dengan hasil ini membuktikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir (Y) CV. Buana Tengka Garment Bangkalan, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan wanita CV. Buana Tengka Garment Bangkalan dengan nilai t_{hitung} variabel beban kerja di atas 3.054 dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$. Dengan hasil ini membuktikan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Z) karyawan wanita CV. Buana Tengka Garment Bangkalan, Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap stres kerja karyawan wanita CV. Buana Tengka Garment Bangkalan dengan nilai thitung variabel konflik pekerjaan-keluarga (work family conflict) diatas 2.504 dengan tingkat signifikan $0,019 < 0,05$. Dengan hasil ini membuktikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Z) karyawan wanita CV. Buana Tengka Garment Bangkalan, Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir CV. Buana Tengka Garment Bangkalan dengan nilai thitung variabel stres kerja diatas -3.590 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan hasil ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir. Dengan hasil ini membuktikan bahwa stres kerja (Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir (Y) CV. Buana Tengka Garment Bangkalan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D.A. 2017. Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. An Nisa' A,12 No. (01) 33-48.
- Badan Pusat Statistik Bangkalan. 2017. Daerah Statistik Kabupaten Bangkalan:BPS Bangkalan.
- Hanifa, S., & Oktafani, F. 2019.Pengaruh stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Subang. Jurnal Nusantara aplikasi Manajemen Bisnis,Vol. 04, No. (02), 139-150'
- Kusumaningrum, I. Y., Sunardi, & Saleh, C. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Melalui Burnout sebagai Variabel Intervening pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jemer Klinik). Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol. 10(, No. 03), 329– 342.
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional dan Service pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 73, No. (02), 57–67.
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016b). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 31, No. (1), Hal. 9–15.
- Paramitadewi, K.F.2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah dan daerah Kabupaten Tabanan. Jurnal Manjamene Unud, Vol. 06. No. 06, 3370-3397.
- Rolos, S., & Runawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 06, No. (04), 19–27.
- Sofiana, E., wahyuarini, T., & Novieyana, s. 2020. Pengaruh Beban Kerja & Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. Jurnal Inovasi Bisnis,Vol. 08, No.(01), 1-15.
- .Veithzal & Rivai, Z. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Rajawali. Pers: Jakarta..