



## **PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA - KELUARGA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING STUDI PADA KARYAWAN BPJS KETERAGAKERJAAN BANDA ACEH**

**Khoirul Huda, Dr. Edy Rahardja<sup>1</sup>**

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### **ABSTRACT**

Employee performance is often associated with employee performance at work, this is related to the quality and quantity of doing work. In performance appraisal, what is assessed is not only the result but also behavior at work. Many factors can affect employee performance, such as work stress and work-family conflict. This study aims to determine the effect of work stress and work family conflict on employee performance through job satisfaction as an intervening in BPJS Keteragakerjaan Banda Aceh employees.

This type of research is descriptive quantitative. Using primary data obtained from distributing questionnaires to employees of BPJS Keteragakerjaan Banda Aceh Branch. The data were processed using SPSS with path analysis (part analysis). The analysis of the data produced is instrument test, classical assumption test and hypothesis testing.

The results of the analysis of this study indicate that job stress has a significant negative effect on employee performance and not significant on job satisfaction. Meanwhile, family work conflict has no significant positive effect on employee performance and on job satisfaction. Work stress and family work conflict on employee performance with job satisfaction as an intervening variable have a significant positive effect.

*Keywords: work stress, family work conflict, job satisfaction, employee performance*

### **PENDAHULUAN**

. Kinerja adalah konsep multi komponen yang dapat dibedakan menjadi tiga aspek, yaitu proses, keterlibatan, dan perilaku berdasarkan hasil yang diharapkan (Pradhan dan Jena, 2017). Kinerja seringkali terkait dengan performance karyawan dalam menghasilkan hasil kerja hal ini berhubungan kualitas dan kuantitas, dalam melakukan pekerjaan. Menurut Brumback (1988) mendefinisikan kinerja sebagai akumulasi perilaku dan hasil. Menurut Brumback perilaku harus dibedakan dari hasil. Dalam penilaian kinerja, yang dinilai bukan hanya hasilnya, perilakunya juga harus dinilai tersendiri. Penyebabnya karena perilaku itu sendiri sesungguhnya adalah sebuah produk. Menurut Brumback perilaku adalah hasil dari upaya mental dan fisik seseorang yang timbul selama proses aktivitas berlangsung. Kinerja karyawan berhubungan dengan keahlian organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang tersedia dan

---

<sup>1</sup> *Corresponding author*

---

menyediakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja karyawan dapat dilihat sebagai aktivitas di mana seorang individu melakukan tugas yang ditugaskan dengan sukses (Ali, 2015). konflik kerja keluarga merupakan dua variabel yang saling berkaitan antara pekerjaan dan keluarga. menurut luthans (2002), pekerjaan merupakan keadaan dimana karyawan menemukan tugas yang baru ataupun kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab. Dalam penelitian luthans menemukan bahwa pekerjaan merupakan sumber kepuasan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan keluarga adalah lingkungan social yang berhubungan dengan seseorang. keluarga juga dikaitkan tentang kasih sayang dimana seseorang dapat mengembangkan diri serta kebahagiaan dan harapan.

Adapun fenomena dalam penelitian ini yang berkaitan dengan kinerja pada BPJS ketenagakerjaan yaitu kurangnya peserta program jaminan social ketenagakerjaan, hal ini dapat dilihat dari banyaknya masalah yang belum sepenuhnya diselesaikan oleh BPJS ketenagakerjaan banda aceh. selain itu kurangnya informasi yang diberikan oleh pihak BPJS ketenagakerjaan kepada para pekerja.

Kepuasan kerja adalah tingkat kasih sayang positif yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya dan situasi kerja yang mereka alami terkait dengan aspek kognitif dan perilaku. Unsur kognitif kepuasan kerja menggambarkan kepercayaan karyawan tentang pekerjaan dan situasi kerja mereka seperti berpikir bahwa pekerjaan mereka menarik, menstimulasi, kesenangan, dan menuntut. Aspek kognitif tidak dapat dipisahkan dari aspek kasih sayang yang berarti sangat terkait dengan perasaan positif karena kepuasan kerja adalah interaksi dari berbagai elemen psikologis. Aspek perilaku memandang pekerjaan dari perspektif perilaku karyawan dalam pekerjaan, yang ditunjukkan dari pekerjaan, ketekunan dalam suatu posisi, atau pekerjaan tertib dan secara disiplin. Teori ekuitas menyatakan bahwa karyawan merasa puas atau tidak puas tergantung pada apakah mereka merasa ada ekuitas dalam pekerjaan mereka. Ekuitas diukur berdasarkan kontribusi yang diperoleh karyawan dari organisasi dengan membandingkan diri mereka dengan karyawan lain di lingkungan yang sama atau berbeda.

Tujuan Penelitian ini antara lain untuk menguji atau mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh konflik kerja keluarga terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh konflik kerja keluarga terhadap kepuasan kerja dan mengetahui pengaruh stress kerja dan konflik kerja keluarga terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan, selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Zaenal, 2015). Menurut Jackofsky (1984) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hal yang sangat relevan untuk dibahas karena (1) keseluruhan efektivitas organisasi tergantung daripadanya dan (2) individu itu sendiri, dalam hal agar dipekerjakan, dipertahankan dalam pekerjaannya, dan berbagai imbalan yang akan diterima terkait dengan kinerjanya. Menurut Mula (2010) kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

Cara untuk meningkatkan kinerja Kinerja merupakan komulatif hasil akhir, yang dimulai dari awal, proses dan hasil maka dibutuhkan penyusunan cara yang dapat meningkatkan kinerja Menurut Yusuf (2001) upaya peningkatan kinerja ada empat cara yaitu; Diskriminasi, Pengharapan, Pengembangan dan Komunikasi

Sementara Faktor memengaruhi kinerja karyawan ialah, Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas dan tanggung jawab, Disiplin dan Inisiatif. Terakhir Menurut Simamora (1995) Indikator kinerja karyawan antara lain:

- i. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- ii. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- iii. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

### **Stress Kerja**

Stress kerja adalah keadaan yang bersifat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dan situasi lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres sangat bersifat individual dan bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan anatara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dengan stressor (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu bergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya (Umar, 1997).

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Dampak pada karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Gejala-gejala tersebut menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan bisa merasakan kecuatiran kronis. Karyawan menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif, sehingga sampai melarikan diri dengan minum alkohol (minuman keras) / atau merokok secara berlebihan (Asliah, 2015).

Menurut Robbins (2011) Adapun indikator-indikator dari stres kerja antara lain:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutandan kecemasan

### **Konflik Keluarga**

Konflik kerja keluarga merupakan gaya hidup modern saat ini di berbagai negara dan lingkungan budaya (Aycan, 2005). Laki-laki dan perempuan dewasa yang telah menikah sering menghadapi kondisi dimana tuntutan keluarga dan pekerjaan yang tidak seimbang. Menurut Margaretha (2013) konflik kerja keluarga adalah salah satu dari bentuk inter-role conflict yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Konflik kerja keluarga dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Indikator dari konflik kerja keluarga adalah tuntutan peran, waktu Dalam menjalankan peran dan tekanan dalam menjalankan peran (Netemeyer, 1996)

1. Tuntutan peran, Tuntutan dalam konflik kerja keluarga mengacu pada tanggungjawab, kewajiban, harapan atau target, tugas, dan komitmen yang berhubungan dengan peran yang diberikan. Waktu yang terjadi dalam konflik kerja keluarga berlangsung saat alokasi

- waktu yang ada untuk pekerjaan (keluarga) mengganggu kinerja atau pelaksanaan peran dalam keluarga (pekerjaan) yang berhubungan dengan tanggung jawab.
2. Waktu dalam menjalankan peran. Waktu yang berlebihan dalam menjalankan pekerjaan akan menyulitkan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Tetapi waktu yang berlebihan dalam menjalankan peran keluarga akan menyulitkan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan.
  3. Tekanan dalam menjalankan peran, Tekanan yang terjadi dalam konflik kerja keluarga berlangsung ketika tekanan terbentuk karena peran Dalam kerja keluarga yang menyebabkan pelaksanaan tanggung jawab dalam keluarga (pekerjaan) terganggu.

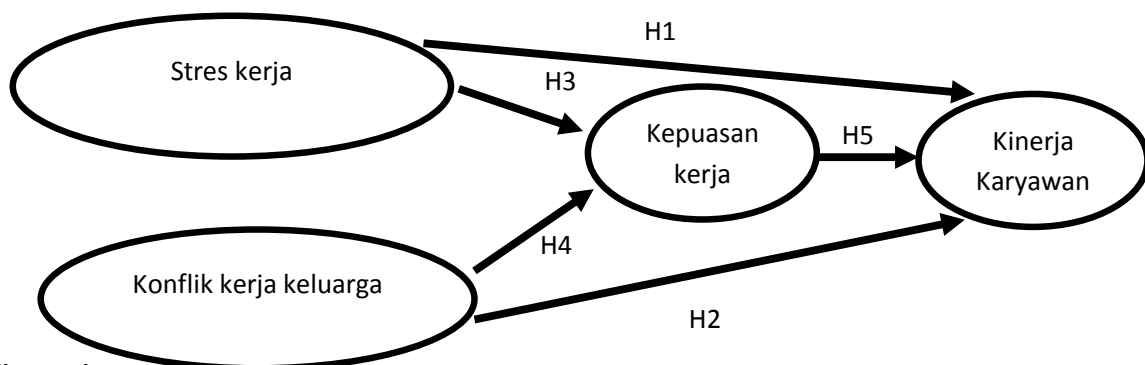
### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja yaitu faktor yang penting dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan di bidang jasa maupun manufaktur (Ardita, 2018). Kepuasan kerja sebuah konsep ilmu, muncul dan menarik perhatian di bidang manajemen, psikologi sosial dan operasional praktikan dalam beberapa kurun waktu (Zhu, 2013). Menurut Robbins (2013) kepuasan kerja menuntut adanya interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan lain-lain. Individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi apabila individu memiliki sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya sebaliknya individu yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya (Levy, 2003).

Menurut (Wod, et al. 1988) Job Description Index Theory (JDI) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri, Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar.
2. Supervisor, Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, membuat karyawan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi.
3. Hubungan dengan rekan kerja, Partner kerja yang nyaman dan mudah untuk diajak kerjasama akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan.
4. Kesempatan promosi, Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya
5. Gaji, Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat ketrampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

### **Gambar 1 Kerangka Pemikiran**



### **Hipotesis**

Berdasarkan Pada keterkaitan variabel, maka hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

- H1. Stress kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2. Konflik kerja keluarga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3. Stress kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4. Konflik kerja keluarga melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H5. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang dimana menganalisis tentang stres kerja dan konflik kerja keluarga terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening

### Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

#### 1. Stres Kerja

Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Indikator-indikator stres kerja yaitu:

- Tuntutan tugas
- Tuntutan peran
- Tuntutan antar pribadi
- Kepemimpinan organisasi

#### 2. Konflik kerja keluarga

Tekanan atau ketidak seimbangan antara tuntutan peran dipekerjaan dengan peran dalam keluarga

Indikator-indikator konflik kerja keluarga:

- Tuntutan peran
- Waktu dalam menjalankan peran
- Tekanan dalam menjalankan peran

#### 3. Kepuasan kerja

Sikap puas seorang karyawan terhadap hasil yang dicapai dalam aspek pekerjaan. Indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja:

- Pekerjaan itu sendiri
- Supervisor
- Hubungan dengan rekan kerja
- Kesempatan promosi
- Gaji

#### 4. Kinerja

Pencapaian hasil individu dalam aktivitas pekerjaannya dan berbagai imbalan yang akan diterimanya.

Indikator-indikator kinerja:

- Kuantitas Kerja
- Kualitas Kerja
- Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, dimana dalam teknik ini pengambilan sampel didasarkan atas ciri – ciri atau sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Hadi, 1991). Adapun ciri – ciri subyek dalam penelitian ini adalah; karyawan di BPJS Ketrnagakerjaan, Sudah menikah, Memiliki anak. Berdasarkan kriteria tersebut jumlah karyawan BPJS Ketrnagakerjaan sebanyak 30 karyawan, jadi sampel penelitian ini sebanyak 30 karyawan.

Sementara metode analisis data pada riset ini menggunakan Analisis jalur (*Path Analysis*) yang mencakup Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji Autokorelasi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Peneltian

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa penelitian telah memenuhi seluruh kriteria uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolonieritas serta uji heteroskedastisitas

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013). Apabila nilai probabilitas  $> 0,05$  atau 5 persen, maka distribusi data normal dan apabila nilai probabilitas  $< 0,05$  atau 5 persen, maka distribusi data tidak normal.

**Tabel 4.1**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kinerja Karyawan	Stres kerja	Konflik kerja	Kepuasan kerja
N		30	30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	44,56	23,52	24,86	37,48
	Std. Deviation	3,876	6,466	7,812	6,801
	Absolute	,155	,173	,109	,098
Most Extreme Differences	Positive	,106	,173	,109	,088
	Negative	-,155	-,102	-,071	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		1,099	1,223	,774	,691
Asymp. Sig. (2-tailed)		,178	,101	,588	,727

Pada hasil uji normalitas, bahwa hasil nilai *kolmogorov – smirnov* pada semua *2tress2e* berdistribusi normal dengan nilai  $p > 0,05$ . terlihat di masing – masing *2tress2e* yaitu 0,178 pada kinerja karyawan, 0,101 pada *2tress* kerja, 0,588 pada konflik kerja keluarga dan 0,727 pada kepuasan kerja.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Standar ukuran yang digunakan apabila nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil Uji multikolinieritas dalam penelitian ini antara lain disajikan pada tabel dibawah ini

**Tabel 4.2**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	6.616	4.558		1.452	.159		
Stres Kerja	.369	.081	.415	4.535	.000	.991	1.009
Konflik Kerja Keluarga	.086	.082	.098	1.049	.304	.961	1.041
Kepuasan kerja	.515	.063	.763	8.197	.000	.960	1.042

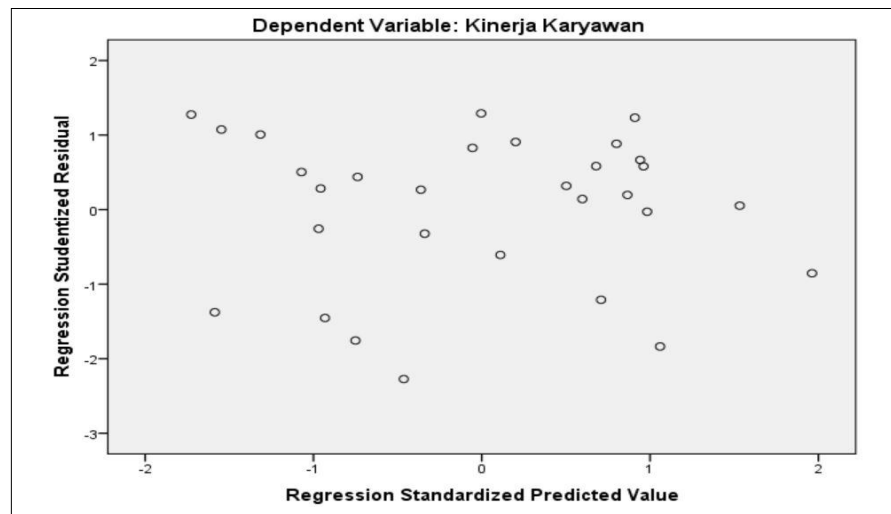
a. Dependent Variable: Kepatuhan wajib pajak

Berdasarkan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel X1, X2, z dan Y mempunyai nilai tolerance  $> 0,10$ , nilai VIF  $< 10$ , jadi hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya dalam model regresi. Hasil Uji Heterokedasitas dalam penelitian digambarkan dibawah ini:

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heterokedasitas**



Gambar tersebut menunjukkan bahwa plot lingkaran tersebut menyebar dengan tidak membentuk pola dan tidak bergerombol maka uji heterokedasitas dalam penelitian ini terbebas dari heterokedasitas.

#### 4. Uji Autokolerasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini, disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.885 <sup>a</sup>	.784	.759	1.873	1.922

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, stres kerja, konflik kerja keluarga

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji autokorelasi pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson adalah 1,992. Dengan signifikansi 5% jumlah unit analisis 30 (n) dan variabel independen 2 (k=2), didapat nilai dl= 1.2837 dan du=1.5666, 4-du= 2.433 jadi hasil yang didapat 1,5666 < 1.992 < 2,382, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi (sesuai dengan tabel pengambilan keputusan).

#### 5. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dalam peneitian ini dilakukan dengan Uji t, Uji F, Uji Koefisen Determinasi R<sup>2</sup>, Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara persial berpengaruh terhadap variabel dependen. Persamaan regresi akan dinyatakan berarti/signifikan jika nilai t signifikan lebih kecil sama dengan 0,05. Bila terjadi penerimaan H0 maka dapat disimpulkan suatu pengaruh adalah tidak signifikan sedangkan bila H0 ditolak artinya suatu pengaruh adalah signifikan. Hasil uji t dalam penelitian ini disajikan dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.616	4.558		1.452	.159
	Stres Kerja	.369	.081	.415	4.535	.000
	Konflik Kerja Keluarga	.086	.082	.098	1.049	.304
	Kepuasan Kerja	.515	.063	.763	8.197	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel X1 (Stres kerja) mempunyai nilai sig  $0.000 < 0.05$  dengan nilai  $t_{hitung} = 4.535$ , maka variabel X1 (Stres kerja) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Variabel X2 (konflik kerja keluarga) mempunyai nilai  $0.304 > 0.05$ , dengan nilai  $t_{hitung} = 1.049$  artinya bahwa variabel X2 (konflik kerja keluarga) berpengaruh positif tidak signifikan dan variabel z (kepuasan kerja) mempunyai nilai  $0.000 < 0.05$  dengan nilai  $t_{hitung} = 8.197$  artinya bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Standar nilai dinyatakan berarti/signifikan jika nilai t signifikan lebih kecil sama dengan  $0,05$ . Hasil penelitian uji F dalam penelitian ini disajikan dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.641	3	110.214	31.412	.000 <sup>b</sup>
	Residual	91.225	26	3.509		
	Total	421.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja Keluarga

Berdasarkan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil uji f dalam penelitian ini mempunyai nilai  $0.000 < 0.05$  dan  $f_{hitung} = 31.412$  artinya bahwa variabel X1 (stres kerja), X2 (konflik kerja keluarga), variabel intervening z (Kepuasan kerja) dan variabel dependen kinerja karyawan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan positif.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Hasil uji  $R^2$  dalam penelitian ini disajikan dibawah ini:



**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji R<sup>2</sup>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 <sup>a</sup>	.784	.759	1.873

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja Keluarga

Berdasarkan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil uji R<sup>2</sup> dalam penelitian ini mempunyai nilai 0.784 . Artinya bahwa variabel stres kerja, konflik kerja keluarga, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan menyumbang sebanyak 78.4% dan sisanya penelitian ini dipegaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 4.8**  
**Analisis Regresi 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.706	9.366		4.239	.000
	Stres Kerja	.088	.248	.067	.354	.726

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

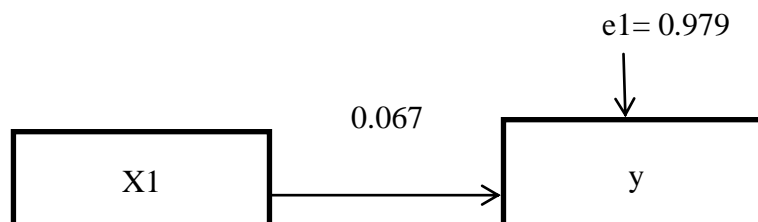
Berdasarkan pada output model jalur regresi I pada bagian tabel coefficient dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel X1 (stres kerja) mempunyai nilai lebih besar dari 0.05. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.067 <sup>a</sup>	.004	-.031	5.738

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Besarnya nilai R square yang terdapat pada model summary tersebut adalah sebesar 0.004, Hal tersebut menunjukan bahwa sumbangan pengaruh variabel x1 stres kerja sebesar 0.04 % sisanya 99,96% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk mencari nilai e3, maka menggunakan rumus=  $e1 = \sqrt{1 - 0.04} = 0.979$ .



**Tabel 4.9**  
**Analisis Regresi II**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.987	6.084		8.052	.000
	Konflik Kerja Keluarga	-.243	.243	-.185	-.999	.327

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

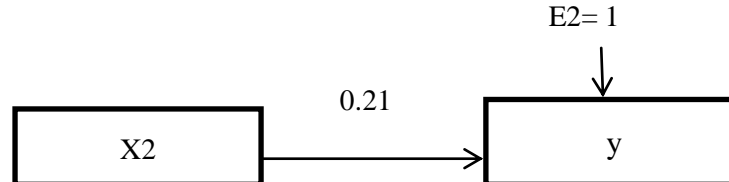
Berdasarkan pada output model jalur regresi II pada bagian tabel coefficient dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel X2 (konflik kerja keluarga) mempunyai nilai lebih besar dari 0.05. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel konflik kerja keluarga (X2) tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.021 <sup>a</sup>	.000	-.035	3.881

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja Keluarga

Besarnya nilai R square yang terdapat pada model summary tersebut adalah sebesar 0.000, Hal tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel x2 konflik kerja keluarga sebesar 0.00 % sisanya 100% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk mencari nilai e2, maka menggunakan rumus=  $e2 = \sqrt{1 - 0.000} = 1$



**Tabel 4.10**  
**Analisis Regresi III**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.616	4.558		1.452	.159
	Stres Kerja	.369	.081	.415	4.535	.000
	Konflik Kerja Keluarga	.086	.082	.098	1.049	.304
	Kepuasan Kerja	.515	.063	.763	8.197	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

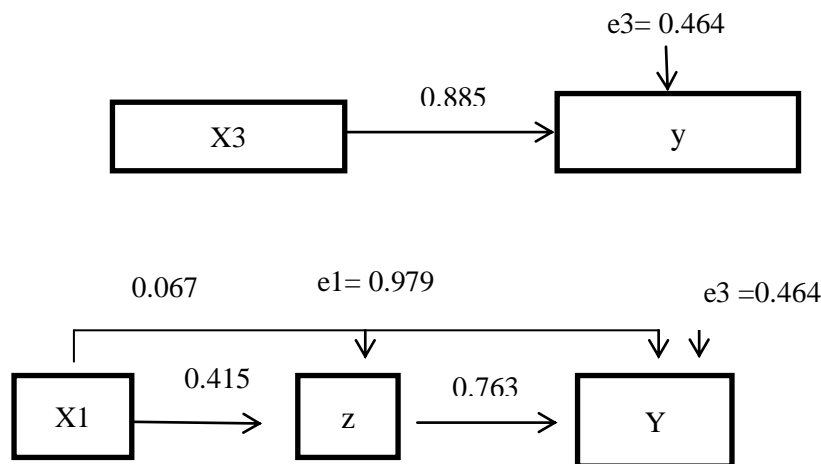
Berdasarkan pada output model jalur regresi III pada bagian tabel coefficient tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel X1 stres kerja mempunyai nilai 0.000, maka hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel X1 stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel X2 konflik kerja keluarga mempunyai nilai diatas 0.05, maka hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel X2 konflik kerja keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel z kepuasan kerja mempunyai nilai  $0.000 < 0.005$ , maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel z kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 <sup>a</sup>	.784	.759	1.873

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja Keluarga

Besarnya nilai R square yang terdapat pada model summary tersebut adalah sebesar 0.784, Hal tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel X1 stres kerja, X2 konflik kerja keluarga dan z kepuasan kerja sebesar 78.4 % sisanya 21.6% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk mencari nilai e3, maka menggunakan rumus=  $e3 = \sqrt{1 - 0.784} = 0.464$ .



## Pembahasan

### Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 (Stres kerja) mempunyai nilai sig  $0.000 < 0.05$  dengan nilai thitung = 4.535, maka variabel X1 (Stres kerja mempunyai pengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja adalah keadaan yang bersifat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dan situasi lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres sangat bersifat individual dan bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan anatara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Wartono (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh konflik kerja keluarga terhadap kinerja karyawan

Variabel X2 ( konflik kerja keluarga) mempunyai nilai  $0.304 > 0.05$ , dengan nilai t hitung = 1.049 artinya bahwa variabel X2 (konflik kerja keluarga) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

*Work-family conflict is a form of interrole conflict in which the role pressure from work and family domains are mutually incompatible in some respect.* Karyawan yang mengalami tingkat konflik keluarga-pekerjaan yang tinggi melaporkan menurunnya kinerja kerja karena merasa lebih dikuasai oleh masalah dalam keluarganya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal, karena mengurangi kualitas pekerjaannya. Hasil tersebut berlawanan dengan hasil penelitian ini dan didukung dengan penelitian Kengatharan (2017) menunjukkan bahwa konflik kerja keluarga tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 (stres kerja) mempunyai nilai signifikan  $0.726 > 0.05$  dengan nilai t hitung 0.354 Hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Lingkungan stres yang dirasakan secara subyektif (seperti kecemasan, kemarahan, tekanan mental, dan gangguan-gangguan psikosomatis) lebih berperan sebagai penentu ketegangan dari pada lingkungan itu sendiri, dan reaksi subyektif mempunyai hubungan yang erat antara satu dengan lainnya, dan sepertinya lebih banyak dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dari pada oleh sifat-sifat pekerjaan. Hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian ini dan didukung penelitian Rianan (2018) bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Konflik kerja keluarga terhadap kepuasan kerja.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X2 konflik kerja keluarga mempunyai nilai signifikan  $0.327 > 0.05$ . Hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel konflik kerja keluarga (X2) tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

konflik kerja keluarga adalah salah satu dari bentuk interrole conflict yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Apabila orang yang bersangkutan mulai merasakan konflik ketidakseimbangan antara porsi kerja dan keluarga, dan menilai bahwa pengorbanan waktu keluarga tidak sepadan dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya, maka timbul ketidakpuasan kerja. Hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian ini dan didukung penelitian Ardita (2018) dan Raharso (2018) bahwa konflik kerja keluarga tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.**

Berdasarkan pada hasil tersebut maka disimpulkan bahwa Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah: Pengaruh langsung yang diberikan pada X1 stres kerja terhadap y adalah 0.021, sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui z terhadap y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap z ke y yaitu:  $0.415 \times 0.763 = 0.3166$ . Maka pengaruh total yang diberikan x1 terhadap y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu  $0.067 + 0.3166 = 0.3836$ . Maka hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0.067 dan pengaruh tidak langsung 0.3836 berarti pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung, menunjukkan bahwa hasil penelitian ini secara tidak langsung X1 melalui z mempunyai pengaruh signifikan terhadap y. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Mula (2010) dan Ardita, 2018.

### **Pengaruh konflik kerja keluarga terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening**

Hasil penelitian menunjukan bahwa konflik kerja keluarga terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah: Pengaruh langsung yang diberikan pada X2 konflik kerja keluarga terhadap y adalah 0.021, sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui z terhadap y adalah perkalian antara nilai beta x2 terhadap z ke y yaitu:  $0.098 \times 0.763 = 0.07477$  Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu  $0.021 + 0.07477 = 0.09577$ . Maka hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0.021 dan pengaruh tidak langsung 0.09577 berarti pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung, menunjukkan bahwa hasil penelitian ini secara tidak langsung X2 melalui z mempunyai pengaruh signifikan terhadap y. Hal tersebut didukung penelitian Mula (2010).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka kesimpulan yang didapat pada penelitian ini diantaranya:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 (stres kerja) mempunyai nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  dengan nilai hitung 4.535. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X2 konflik kerja keluarga mempunyai nilai signifikan  $0.304 > 0.05$ , maka hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel X2 konflik kerja keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 (stres kerja) mempunyai nilai signifikan  $0.726 > 0.05$  dengan nilai hitung  $0.354$ . Hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X2 konflik kerja keluarga mempunyai nilai signifikan  $0.327 > 0.05$ , Hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel konflik kerja keluarga (X2) tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai nilai signifikan  $0.000 > 0.05$  dengan nilai t hitung =  $8.197$ , artinya signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y).
6. Hasil penelitian stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan. Hal ini diketahui bahwa pengaruh langsung  $0.067 > 0.3836$  pengaruh tidak langsung. Sedangkan konflik kerja keluarga terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan, hal ini diketahui bahwa pengaruh langsung  $0.021 > 0.09577$  pengaruh tidak langsung.

## REFERENSI

- Ali (2015). *Pengertian Konflik, Faktor Penyebab dan Macam-macamnya*. Diakses dari [www.pengertianpakar.com/2020/03/pengertian-konflik-faktor-penyebabnya.htm](http://www.pengertianpakar.com/2020/03/pengertian-konflik-faktor-penyebabnya.htm)
- Ardita (2018). *Analisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (work-family conflict) dan stres terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita di sekretariat daerah (setda) kabupaten di pulau Lombok*. Jurnal Magister Manajemen Unram Vol. 7, No 3.
- Brumback (1988). *Some ideas, issues and predictions about performance management*. Public Personnel Management
- Ghozali (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFY Yogyakarta
- Hadi (1991). *Metodologi research*. Andi Offset Yogyakarta.
- Jackofsky (1984). *Turnover and Job Performance: An Integrated Process Model*. The Academy of Management Review, Vol. 9, No.1, pp. 74-83.
- Kengatharan (2017). *The effect of wok family conflict on employee performance: does income matter of influence?* .Journal of Business Studies, Vol.4 , No :2
- Levy (2003). *Industrial/Organizational Psychology*. New York, Houghton Mifflin Company.
- Mula (2010). *Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)*. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan, vol.12, No.122
- Pradhan dan Jena (2017). *Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation*, Jurnal. India.
- Raharso (2008). *Delight : Manejemene Kontemporer Untuk Efektivitas dan Efesiensei Organisasi*,Raharso Blog.

- Raharso (2018). *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja (Kasus Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung)*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 4, No.3.
- Riana dan Rihayana (2018). *Managing Work Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance*. Jurnal Teknik Industri.
- Robbins (2011). *Organizational behavior. Fourteenth Edition*. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89
- Robbins (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA Bandung.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Siagian (1997). *Manajemen Suatu Pengantar*. Alumni Bandung
- Simamora (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian penerbitan YKPN, Yogyakarta.
- Umar (1997). *Studi Kelayakan Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Yusuf (2001). *Pengantar Ilmu Manajemen*. PT. Prenhallindo.
- Zainal (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketujuh. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Zhu (2013). *A Review of Job Satisfaction*. Asian Social Science Journals vol 9, 293-298.