

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NEURONWORKS INDONESIA**

Budiman, Dwi Handayani

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung
budiman@uinsgd.ac.id;
dwihandayani286@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rasa penasaran terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungan kerja, serta untuk memuaskan jawaban terhadap suatu fenomena yang ingin dibuktikan melalui proses yang *scientific*. Tujuannya, untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan yakni metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, melalui kuesioner pada 92 sampel. Diperoleh hasil bahwa variabel *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan PT. Neuronworks Indonesia secara parsial berpengaruh secara

signifikan, yang ditunjukkan dengan nilai $T\text{-Hitung} > T\text{-Tabel}$ sebesar $(3,630 > 1,662)$ dengan signifikansi $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Variabel Stres Kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan yang ditunjukkan dengan nilai $T\text{-Hitung} > T\text{-Tabel}$ ($3,991 > 1,662$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Kedua variabel tersebut secara simultan terbukti berpengaruh signifikan yang ditunjukkan dengan nilai $F\text{-Hitung} > F\text{tabel}$ ($32,389 > 3,10$) dengan nilai signifikansi $0,000$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : *Work Family Conflict*, Stres Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis, bersaing antarsesama perusahaan atau organisasi merupakan hal yang tidak mungkin dihindari oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk menjalankan bisnisnya. Dalam menghadapi persaingan tersebut, maka sumber daya manusia (SDM) adalah modal terpenting bagi organisasi atau perusahaan apapun bentuk dan jenisnya untuk tetap bertahan bahkan unggul ditengah situasi persaingan usaha yang kian ketat pada era global dewasa ini. Hal ini sejalan dengan pendapat (Simamora, 2004), bahwa sumber daya manusia dapat mempengaruhi kemampuan dan ketepatan dalam menjalankan tugas organisasi. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran dan kualitas sumber daya milik perusahaan tersebut, perusahaan dituntut untuk berkemampuan mengendalikan dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya, sehingga berkontribusi untuk mencapai kesuksesan (Khan et al., 2014).

Menurut (Dessler, 2004), kinerja karyawan merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan oleh karyawan. Karena hal tersebut, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan agar perusahaan dapat meminimalisir kerugian dan kesalahan yang mungkin terjadi. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang buruk dan semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan tidak tercapai sehingga akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain.

Work family conflict pada umumnya merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawati, dimana di satu sisi wanita harus melakukan pekerjaan di kantor,

sedangkan di sisi lain ia harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang atau bahkan tidak memiliki waktu bersama keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Frone, Russell, & Cooper, 1992). *Work family conflict* sering terjadi pada wanita yang sudah bekerja dan berkeluarga. Bagi wanita pekerja, bagaimana pun mereka adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga. Karenanya, dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan yang lebih berat dibanding rekan prianya (Anoraga, 2009).

Peneliti mengamati dan memvalidasi melalui sebuah wawancara dengan Ibu Retno Widyanti selaku staf bagian *Human Capital Management* beliau menduga menurunnya kinerja karyawan PT. Neuronworks Indonesia disebabkan oleh yang berkaitan dengan *work family conflict* dan stres kerja sehingga terjadi tingkat absen dan lembur yang cukup tinggi sehingga kinerja yang dicapai tidak maksimal. Cukup banyaknya karyawan/ti yang telah menikah dan menikahi sesama pegawai PT. Neuronworks Indonesia dikarenakan diperbolehkannya menikah dengan sesama pegawai diduga menyebabkan beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pertama, pegawai yang telah menikah cenderung datang tidak tepat waktu serta berbarengan dengan pasangannya sehingga menyebabkan dua orang sekaligus datang terlambat. Kedua, karena cukup banyak pegawai perempuan yang telah menikah, menyebabkan peran konflik yang cukup tinggi antara peran ditempat kerja dan peran dirumah terutama bagi yang telah memiliki anak. Ketiga, karena PT. Neuronworks Indonesia sedang berada pada masa perkembangan, terkadang menyebabkan beban kerja yang kurang seimbang dengan jumlah sumber daya manusia yang ada sehingga karyawan melakukan lembur yang berakibat pada meningkatnya stres kerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Beberapa pendapat mengenai kinerja karyawan menurut para ahli, antara lain Menurut (Hasibuan, 2002) kinerja merupakan hasil kerja dari setiap karyawan yang menggunakan keahlian dan kemampuan yang mereka miliki untuk

melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan beban tanggungjawab pribadi.

Work Family Conflict

Menurut (Zou, 2011), konflik peran ganda (*work-family conflict*) adalah salah satu bentuk dari konflik antar peran dimana adanya tekanan peran dari peran pekerjaan dan peran keluarga dan adanya ketidaksesuaian antar peran tersebut dalam beberapa hal.

Stres Kerja

(Mangkunegara, 2005), stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, cemas, gugup, tekanan darah meningkat.

Hubungan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Frone, M. R., Russel & Cooper, M. L. dalam (Dewanta, 2018), mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Berdasarkan teori diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Putri, 2010) stres kerja dapat menimbulkan dampak buruk bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi. Individu yang tidak dapat menanggulangi stres kerja, cenderung menjadi tidak produktif, malas-malasan, bekerja dengan tidak efektif dan tidak efisien.

Menurut (Rozikin, 2006) dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah kinerja karyawan menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena

karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan tugas atau pekerjaannya. Berdasarkan teori diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki kaitan dengan upaya dan hasil kerja seseorang, kehidupan kerja sering terjadi konflik pekerjaan, seperti pekerjaan yang beresiko, peralatan kerja yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja dari atasan atau rekan, dan lain sebagainya (Christine, 2010). Di sisi lain, stres yang terjadi akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan (Anggoro, 2002) Berdasarkan uraian tersebut diatas dibuatlah hipotesis baru sebagai berikut:

H3: *Work Family Conflict* dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

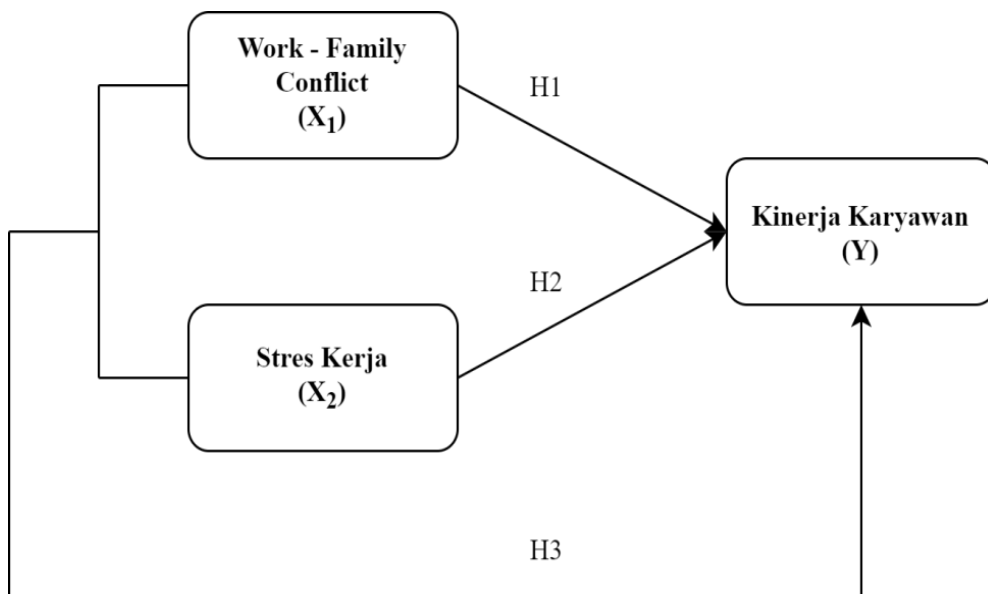
Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari variabel independent (X) yaitu *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan variabel dependent (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Model kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)

Populasi dan Sampel

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Neuronworks Indonesia. Jumlah populasi keseluruhan adalah 92 orang karyawan. Dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh sehingga hasil akhirnya jumlah sampel adalah 92 orang karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari hasil wawancara dan kuesioner. Lalu data sekunder didapat dari sumber informasi yang telah dipublikasikan seperti jurnal yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan, melalui angket yang terdiri atas terdiri dari pertanyaan-pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap variabel kinerja, *work family conflict*, stres kerja. Kuesioner menggunakan skala

likert. Responden hanya memberikan persetujuan atau ketidak setujuan dengan item tersebut.

2. Studi Kepustakaan
3. Wawancara

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan bantuan program *SPSS For Windows Version 25.0.* dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji Validitas sendiri menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur data adalah valid, yaitu instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur pada akhirnya, sehingga diharapkan dapat berfungsi sebagai alat ukur data yang akurat (dapat dipercaya).

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No. Item	Rhitung	Rtabel	Ket
X1.1	0,945	0,2050	Valid
X1.2	0,872	0,2050	Valid
X1.3	0,694	0,2050	Valid
X1.4	0,966	0,2050	Valid
X1.5	0,694	0,2050	Valid
X1.6	0,966	0,2050	Valid
X2.1	0,974	0,2050	Valid

X2.2	0,994	0,2050	Valid
X2.3	0,842	0,2050	Valid
X2.4	0,964	0,2050	Valid
X2.5	0,994	0,2050	Valid
X2.6	0,994	0,2050	Valid
X2.7	0,974	0,2050	Valid
X2.8	0,994	0,2050	Valid
Y.1	0,966	0,2050	Valid
Y.2	0,868	0,2050	Valid
Y.3	0,868	0,2050	Valid
Y.4	0,990	0,2050	Valid
Y.5	0,990	0,2050	Valid
Y.6	0,966	0,2050	Valid
Y.7	0,990	0,2050	Valid
Y.8	0,990	0,2050	Valid
Y.9	0,958	0,2050	Valid
Y.10	0,990	0,2050	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Melalui tabel uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan yang ada pada kuesioner mulai dari variabel *Work Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2) serta variabel Kinerja (Y) menyatakan bahwa keseluruhan butir pernyataan yang ada pada kuesioner adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	0,925	6
X2	0,989	8
Y	0,989	10

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas, setiap variabel dalam pernyataan kuesioner dari variabel *Work Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2) serta variabel Kinerja (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* yang dapat diterima yaitu lebih besar > 0,60. Maka dapat dinyatakan bahwa setiap variabel memiliki konsistensi reliabilitas yang baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.908	3.949		1.750	.084
Work-Family Conflict	.670	.185	.351	3.630	.000
Stress Kerja	.462	.116	.386	3.991	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas kita dapat mengetahui besaran nilai dari tiap variabel, dan dapat dirumuskan sebagai berikut,

$$Y = 6,908 + (0,670)X_1 + (0,462)X_2$$

Penjelasan dari persamaan diatas adalah sebagai berikut :

- a) Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 (*Work-family conflict*) sebesar 6,908. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada perubahan nilai *Work-family conflict*, maka variabel Y akan naik sebesar 0,670.
- b) Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 (stres kerja) sebesar 0,462. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai 1 stres kerja, maka variabel Y akan naik sebesar (0,462)

Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.908	3.949		1.750	.084
Work-Family Conflict	.670	.185	.351	3.630	.000
Stress Kerja	.462	.116	.386	3.991	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *Work Family Conflict* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan uji parsial t dapat dilakukan dengan langkah-langkah berikut :

- (1) Menentukan Hipotesis Nol (H0) dan Hipotesis Alternatif (Ha), yang mana,

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat pada tabel yang menyatakan bahwa signifikansi bernilai 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yakni 0,05, yang mana $0,000 < 0,005$, maka H_a dinyatakan diterima.

- (2) Berdasarkan tTabel dengan level signifikansi 5% (0,005), berdasarkan perhitungan df (*degree of freedom*) yakni $df = N - K - 1 = 92 - 2 - 1 = 89$, Maka tTabel dinyatakan sebesar 1,662
- (3) Membandingkan tHitung dengan tTabel
- (4) Berdasarkan hasil perbandingan pada tabel, yakni didapat tHitung sebesar 3,630. Yang artinya, $3,630 > 1,662$ maka dengan ini dinyatakan bahwa H_a diterima, dengan keterangan bahwa (X_1) *Work Family Conflict* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Stres Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan uji statistic dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Menentukan Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a), yang mana,

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat pada tabel yang menyatakan bahwa signifikansi bernilai 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yakni 0,05, yang mana $0,000 < 0,005$, maka H_a dinyatakan diterima

- 2) Berdasarkan tTabel dengan level signifikansi 5% (0,05), berdasarkan perhitungan df (*degree of freedom*) yakni $df = N - K - 1 = 92 - 2 - 1 = 89$, Maka tTabel dinyatakan sebesar 1,662
- 3) Membandingkan tHitung dengan tTabel
- 4) Berdasarkan hasil perbandingan pada tabel, yakni didapat tHitung sebesar 3.991. Yang artinya, $3.991 > 1,662$, maka dengan ini dinyatakan bahwa H_a

diterima, dengan keterangan bahwa (X2) Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1932.652	2	966.326	32.389	.000 ^b
Residual	2655.305	89	29.835		
Total	4587.957	91			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja , Work-Family Conflict

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas, kita apat melihat besaran dari pengaruh yang diberikan oleh variabel (X) terhadap variabel (Y), maka dari itu, hasil fHitung akan kita bandingkan dengan fTabel dengan langkah sebagai berikut :

- 1) Menentukan Hipotesis Nol (H0) dan Hipotesis Alternatif (Ha), yang mana, H0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *Work Family Conflict* dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Work Family Conflict* dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
- 2) Menentukan fTabel dengan standar *degree of freedom (df)* yakni df1 sebagai pembilang dengan rumus : Jumlah Variabel - 1 (3 - 1= 2), dan df2 sebagai penyebut yakni (N-K-1 = 92-2-1 = 89), maka dari sini dapat kita peroleh bahwa fTabel yakni sebesar 3,10 dengan taraf signifikansi 0,05, sementara f Hitung senilai 32,389
- 3) Membandingkan fHitung dengan fTabel
- 4) Berdasarkan perbandingan tersebut, diketahui bahwa fHitung > fTabel dengan angka 32,389 > 3,10. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Ha

diterima, yakni (X1) *Work Family Conflict* dan (X2) Stres Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap (Y) Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	0.421	0.408	5.462

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat pada kolom *R Square* menunjukkan angka 0,421. Yang artinya, kedua variabel yakni (X1) *work family conflict* dan (X2) Stres Kerja berpengaruh sebesar 42,1% terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan dalam penelitian kali ini, sementara sisanya yakni sebesar 57,9% adalah variabel-variabel lainya yang mempengaruhi yang mana tidak dibahas dan diteliti pada penelitian kali ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu Uji T diketahui bahwa pengaruh *Work Family Conflict* secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan didapatkan nilai ttabel dengan dk = 89 dan taraf kepercayaan 95%, (α) = 0,05 adalah 1,662. Nilai thitung untuk variabel *Work Family Conflict* yaitu sebesar 3,630. Jika dibandingkan dengan ttabel yaitu 1,662, maka thitung lebih besar daripada ttabel (3,630 > 1,662). Nilai signifikansi pada hasil pengolahan data yaitu 0,000 < 0,05 dengan keterangan bahwa (X1) *Work Family Conflict* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan)..

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu Uji T diketahui bahwa pengaruh Stres Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan didapatkan nilai ttabel dengan $dk = 89$ dan taraf kepercayaan 95%, $(\alpha) = 0,05$ adalah 1,662. Nilai thitung untuk variabel Stres Kerja yaitu sebesar 3,630. Jika dibandingkan dengan ttabel yaitu 1,662, maka thitung lebih besar daripada ttabel ($3,991 > 1,662$). Nilai signifikansi pada hasil pengolahan data yaitu $0,000 < 0,05$ artinya bahwa (X2) Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan)..

Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu Uji F diketahui bahwa pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan didapatkan nilai ftabel dengan $dk = 89$ dan taraf kepercayaan 95%, $(\alpha) = 0,05\%$ adalah 3,10. Sementara fHitung senilai 32,389. Jika dibandingkan dengan ftabel yaitu 3,10, maka fhitung lebih besar daripada ttabel ($32,389 > 3,10$). Nilai signifikansi pada hasil pengolahan data yaitu $0,000 < 0,05$ artinya bahwa (X1) *Work Family Conflict* dan (X2) Stres Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berlandaskan dari hasil uji statistik serta pengujian hipotesis, membuktikan bahwa *Work Family Conflict* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang mana dibuktikan dengan hasil uji-t (Parsial) dengan nilai tHitung $>$ tTabel ($3,630 > 1,662$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Stres Kerja (X2) juga berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang mana dibuktikan dengan hasil uji-t (Parsial) dengan nilai tHitung $>$ tTabel ($3,991 > 1,662$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan, *Work Family Conflict* (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang mana dibuktikan dengan hasil uji-f (simultan) dengan nilai tHitung $>$ tTabel ($32,389 > 3,10$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, M. L. (2002). *Teori daan Profesi Kehumasan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Christine, M. O. (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.2, September 2010 : 121-132..
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9. Jilid 1*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Dewanta, E. B. (2018). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Kusuma Sandang Mekarjawa Yogyakarta.
- Hasibuan, S. M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putri, N. I. (2010). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Pada Pegawai Perempuan Yang Menikah di Universitas HKBP Nommensen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Tinggi*, 37-49, Medan.
- Rozikin, Z. (2006). Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pemerintah di Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 4. Nomor-2
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Zou, C. a. (2011). Sources Of Work-Family Conflict : A Sino-US Comparison of The Effect Of Work and Family Demands. *Academy Management Journal*, 24-150.