

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (WORK FAMILY CONFLICT) DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA BENDAHARA WANITA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN/KOTA SE PULAU LOMBOK)

Silvia Ariani ¹⁾
Lalu Suparman ²⁾
Agusdin ²⁾

ABSTRACT

The aim of this research is to analysis the influence of work family conflict toward work stress, workload toward work stress, work family conflict toward work performance, and workload toward work performance and work stress toward work performance in Woman Treasurer at PU Agency of Lombok Regency/City in all around Lombok Island. The method of collecting data that being used is census method. The population in this research is all of the woman treasurer in PU Agency of Lombok Regency/City in all around Lombok Island environment. The amount of this population are 37 people, all of these people are being respondents. The analysis tools that being used is PLS (Partial Least Square). The technique of collecting data that being used are questionnaire, interview, and documentation, the tool of collecting data that being used is questionnaire. The result of this research showing that work family conflict and workload has positive and significant influence toward work stress, work family conflict and workload has negative and significant influence toward work performance and work stress has negative and significant influence toward work performance in Woman Treasurer at PU Agency of Regency/City in all around Lombok Island.

Keyword :Work Family Conflict, work stress, workload, and work performance

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk menuju keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya. Manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang sulit dapat digantikan oleh teknologi kerja, bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, tidak dijamin berhasil, tanpa keikutsertaan manusia yang mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya (Robbins, 2003). Dengan demikian untuk meningkatkan keberhasilan suatu organisasi, maka harus di mulai dari kinerja setiap pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut, apabila kinerja pegawai baik maka tujuan organisasi akan tercapai dengan baik pula.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2006). Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja menunjukkan seberapa baik pegawai di dalam memenuhi persyaratan dari organisasi secara keseluruhan.

¹ Mahasiswa Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram

² Dosen Pembimbing Utama, Dosen Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram

³ Dosen Pembimbing Pendamping, Dosen Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram

Salah satu faktor yang memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai adalah stres kerja (Robbins, 2006). Pada tahap tertentu stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, namun semakin tingginya tingkat stres kerja akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Stres yang berlebihan akan menyebabkan pegawai frustrasi dan membuat kinerjanya menurun, dan sebaliknya stres yang terlalu rendah akan menyebabkan pegawai tidak termotivasi untuk berprestasi (Suprihanto, 2003). Pegawai yang mengalami stres kerja akan merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak dapat menyelesaikan tugasnya secara optimal.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2009). Ada beberapa faktor yang menyebabkan meningkat atau menurunnya stres kerja dan kinerja pada pegawai antara lain faktor intrinsik pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan seperti faktor lingkungan, keluarga, dan peristiwa dalam kehidupan (Hurrell et.al., 1988 dalam Munandar, 2008).

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan seperti yang berasal dari pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan harus selesai pada saat itu. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga, menjaga anak, serta mengurus suami yang ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang, Chen, Choi dan Zou, 2000). Sikap yang negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari konflik pekerjaan-keluarga (Soeharto, 2010). Adapun penelitian mengenai adanya pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja organisasi yang dilakukan oleh Kanye et.al. (2007) pada keluarga di Amerika.

Faktor lainnya yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja pegawai yakni beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010). Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan organisasi, salah satunya dengan mempunyai pegawai yang memiliki kapasitas dalam bekerja yang baik. Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan yaitu dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada saat waktu kerja, baik kegiatan langsung maupun tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif (Ilyas : 2000).

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja pegawai telah banyak dilakukan salah satunya Andriani (2014) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja dapat meningkatkan stres kerja, sedangkan terhadap kinerja beban kerja dapat menurunkan kinerja pegawai tersebut.

Stres kerja dan penurunan kinerja yang dialami oleh pegawai khususnya pegawai wanita yang sudah berumah tangga diindikasikan dari beban kerja yang terlalu banyak, tekanan pekerjaan dan kurangnya waktu istirahat karena menyelesaikan pekerjaan dan sampai rumah harus langsung mengurus pekerjaan rumah tangga, suami serta anak-anak yang menunggu. Hal tersebut kemungkinan dapat menyebabkan menurunnya kinerja mereka yang berimbas pada pekerjaan yang dihasilkan dikarenakan kurangnya waktu untuk beristirahat dan memanjakan diri sendiri sehingga stres pun timbul.

Peran ganda yang dijalankan para pegawai wanita yang sudah berumah tangga ini membawa dampak negatif terhadap waktu kerja di kantor seperti datang tidak tepat waktu yang disebabkan oleh pemenuhan tuntutan tugasnya di rumah tangga terlebih dahulu, terkadang mereka izin untuk mengurus kegiatan sekolah anak, mengurus suami dan anak ketika sakit, dan terkadang menjemput anak dari sekolah.

Di jaman yang semakin berkembang dengan tingkat pengeluaran yang semakin besar, wanita yang merupakan salah satu sumber daya manusia yang di tuntut untuk terjun dalam dunia kerja apalagi bagi mereka yang sudah berumah tangga. Disisi lain para wanita ini bekerja tidak hanya untuk mencari pendapatan saja tapi memang didalam diri mereka berkeinginan juga untuk menjadi wanita karir selain menjadi ibu rumah tangga. Peningkatan jumlah wanita yang bekerja di Indonesia terutama wanita yang sudah berumah tangga belakangan ini menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap timbulnya stres kerja dan turunnya produktifitas kerja yang di hasilkan, yang tentunya akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan data Satuan Kerja Nasional (BPS, 2014) jumlah penduduk wanita yang bekerja sebagai karyawan/ pegawai di Indonesia selama lima tahun (2010-2014) cenderung terus meningkat yakni dari 10.754.822 orang pada tahun 2010 menjadi 13.390.441 orang pada tahun 2011 dan 13.919.258 orang pada tahun 2012, serta 13.984.306 orang pada tahun 2013. Peningkatan yang pesat terjadi pada tahun 2014 yaitu tercatat sebanyak 15.154.975 orang wanita yang bekerja. Melihat peningkatan jumlah wanita yang bekerja pada tahun-tahun sebelumnya, maka tidak menutup kemungkinan dimasa yang akan datang akan bertambah tinggi. Sehingga hal ini sangat baik untuk diteliti, khususnya bagi wanita yang sudah berumah tangga yang memiliki tugas lebih kompleks, teliti, dan menguras waktu yang banyak sehingga sangat besar kemungkinan akan mengalami benturan pada masing-masing peran yang di jalani.

Benturan antara peran seorang wanita sebagai pekerja dan ibu rumah tangga akan berdampak bagi konflik pada individu itu sendiri, yaitu berupa konflik pekerjaan-keluarga. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Greenhouse dan Beutell (1985) tentang konflik pekerjaan-keluarga bahwa konflik akan timbul sebagai akibat dari adanya benturan antara tugas dalam keluarga dan pekerjaan, yang selanjutnya akan memicu terjadinya stres kerja. Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone, 1992). Pada akhirnya keberadaan konflik pekerjaan-keluarga dikalangan para pegawai akan menyebabkan stres dan berdampak terhadap menurunnya kinerja dari pegawai bersangkutan.

Penelitian ini dilakukan pada bendahara wanita pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota se Pulau Lombok dengan jam kerja 9 jam per hari yaitu dari jam 07.00-16.00 WITA. Nampak bendahara bekerja lembur sampai jam 18.00 WITA dan itu cukup melelahkan. Jumlah bendahara wanita yang bekerja sebagai pegawai bagian keuangan pada kantor Dinas PU yang tersebar di lima Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok sebanyak 37 orang.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan, bahwa sebagian besar bendahara wanita yang bekerja pada Dinas PU sudah menikah dan memegang peran ganda, dimana disatu sisi ia berperan sebagai istri bagi suami dan ibu bagi anak-anaknya dan disisi lain ia berperan sebagai pegawai yang setiap harinya harus memenuhi kewajibannya untuk bekerja sehingga peluang untuk terjadinya konflik pekerjaan-keluarga dikatakan besar. Kemudian data ketidakhadiran atau absensi bendahara wanita Dinas PU Kabupaten/Kota se Pulau Lombok dari bulan Januari - Mei 2016, dimana pada bulan januari persentase tingkat ketidakhadiran bendahara wanita sebesar 25,1%, bulan february 31,1%, bulan Maret 31,5%, bulan April 36,9%, dan bulan Mei 39,4%.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa ketidakhadiran bendahara wanita setiap bulannya meningkat, dimana terjadi kurangnya jam kerja serta kasus absensi tanpa adanya keterangan dan keterlambatan para bendahara wanita bisa dikatakan cukup tinggi. Selain itu para bendahara wanita yang memegang peran ganda terkadang meninggalkan kantor pada saat jam kerja, yang juga disebabkan oleh pemenuhan kebutuhan sebagai orang tua,

seperti meninggalkan kantor untuk menjemput anak yang pulang sekolah. Terdapat juga hal yang paling jelas terlihat dimana peran sebagai orang tua mengganggu pekerjaan adalah bendahara wanita yang menjemput anak mereka dari sekolah mereka dan membawa mereka ke kantor dan saat itu masih ada jam kerja.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-peluarga (*work family conflict*) dan beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja bendahara wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Hasil Riset Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang terkait dan relevan dijadikan sebagai referensi dan acuan selanjutnya untuk memperjelas konsep-konsep yang ada kaitannya dengan penelitian ini, seperti Widyaningrum, dkk (2013), yang menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wirakristama (2013), melakukan penelitian dengan hasil adalah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja wanita dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, dan variable stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Nyonya Meneer.

Ningrum (2014), melakukan penelitian yang menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi tarutama nusantara Jember dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi tarutama nusantara Jember.

Kusuma dan Soesatyo (2014), melakukan penelitian dengan hasil penelitian adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Cahyadi (2015), melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa komponen konflik pekerjaan-keluarga yaitu WIF dan FIW berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, serta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

2.2. Kajian Kinerja

Kinerja merupakan landasan organisasi, jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan tidak akan tercapai. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan (Nawawi, 2006:63). Kinerja didefinisikan sebagai catatan outcomes yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode tertentu, atau kinerja mengacu pada seperangkat outcome yang dihasilkan selama periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2009:548). Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi atau kinerja organisasi tergantung kinerja individu. Ada beberapa variabel tertentu yang mempengaruhi kinerja yang dapat dikontrol oleh manajemen adalah: desain pekerjaan,

konteks organisasi dan sasaran kinerja. Selain itu juga kompetensi individu juga merupakan suatu variabel penting dalam kinerja seseorang. Kerja keras seseorang tanpa diimbangi dengan keahlian, kemampuan, dan pengetahuan yang memadai, maka tidak akan tercapai hasil yang optimal. Selanjutnya, usaha juga merupakan prasyarat bagi suatu kinerja.

Untuk mengukur kinerja bendahawanita yang berstatus pegawai pemerintah, maka peneliti menggunakan indikator sebagaimana tertera dalam Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011 tentang Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil (SKP), yang merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Ada dua unsur utama penilaian kinerja pegawai yakni sasaran kerja meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu (ketepatan), dan biaya (efisiensi); kemudian perilaku kerja yang meliputi aspek : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

2.3. Kajian Stres Kerja

Terdapat beberapa pengertian stres kerja menurut para ahli, di antaranya Handoko (2008) menyatakan stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Menurut Beer dan Newman dalam Luthans (2006: 442) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Kemudian menurut Cooper (1994) dalam Waluyo (2013: 91) stres didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek. Sedangkan As'ad (2003) menyatakan stres merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dinamis, dimana *stresor*, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabel yang berkaitan.

Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor saja, namun stres bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus. Seperti pendapat dari Luthans (2006: 443) bahwa penyebab stres ada beberapa faktor, yaitu: 1) Stresor Ekstra organisasi ; yaitu penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal memengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain. 2) Stresor Organisasi yaitu ; penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi tempat pegawai bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada pegawai. 3) Stresor Kelompok yaitu ; penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan pegawai, misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari pegawai. 4) Stresor Individual yaitu penyebab stres yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya seorang pegawai terlibat konflik dengan pegawai lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika pegawai tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

Menurut Handoko (2001) faktor yang memengaruhi stres kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang bisa menimbulkan stres pada pegawai. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres yang berasal dari beban pekerjaan antara lain: a) Beban kerja yang berlebihan; b) Tekanan atau desakan waktu; c) Frustrasi; d) Konflik antar pribadi dan antar kelompok; e) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai; dan e) Berbagai bentuk perubahan. Sementara menurut Ghani (2003 :119) dalam Dwina (2007) seseorang mengalami stres dapat dilihat dari tanda-tanda, di antaranya adalah : 1) Gejala fisik

(berupa sakit kepala, tekanan darah tidak stabil, dan terganggunya detak jantung dan muncul gejala sakit maag); 2) Gejala psikologis (seperti sulit tidur, perasaan gelisah,

menurunnya gairah bekerja, mudah tersinggung); dan 3) Gejala prilaku (seperti sering membolos, uring-uringan dalam bekerja, produktivitas menurun, dan frekuensi kesalahan dalam bekerja.

2.4. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Terdapat beberapa pengertian Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work family conflict*) menurut para ahli, di antaranya yaitu :

- 1) Menurut Greenhaus & Buetell (1985), *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.
- 2) Menurut Triaryati (2003:86) *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal
- 3) Frone, Russel & Cooper (1992) dalam Triaryati (2003) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) yang terjadi pada pegawai, 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.
- 4) Menurut Ching (2010) *work family conflict* (konflik pekerjaan keluarga) adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Kossek dan Ozeki dalam Rantika dan Sunjoyo (2010) membagi *work family conflict* menjadi 2 (dua) dimensi: pertama, *Work Interfering With The Family* (WIF) merupakan konflik yang muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran seseorang dalam keluarga. Kedua, *Family Interfering With The Work* (FTW) merupakan konflik yang muncul ketika peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan.

Dalam penelitian ini digunakan pendapat dari Greenhaus dan Beutell (1985), karena identifikasi mereka terhadap jenis-jenis konflik pekerjaan-keluarga sesuai dengan apa yang akan diukur pada pegawai di tempat penulis melakukan penelitian. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) Indikator- indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga yakni : 1) *Time-based conflict* ; merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. 2) *Strain-based conflict* ; terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. 3) *Behavior-based conflict* ; berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

2.5. Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007) dalam Nurdin (2011). Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu

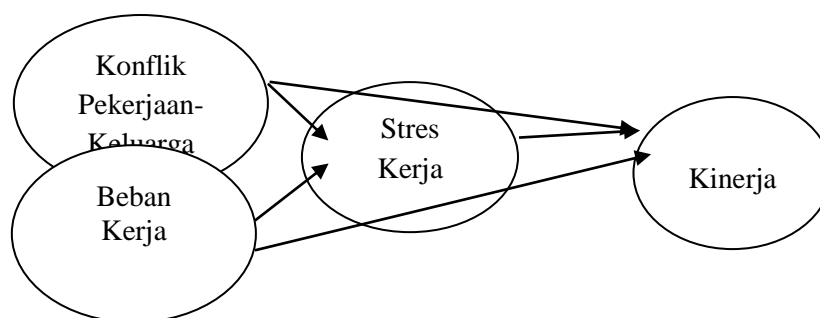
tertentu (Dhania, 2010:16). Sedangkan menurut Permendagri No.12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut Tarwaka (2011:131) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu : pertama beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja. Kedua, beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ketiga, beban tekanan Psikologis (*psychological stres load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara (Kepmenpan) Tahun 2004, bahwa indikator yang mempengaruhi beban kerja adalah waktu Kerja (merupakan suatu proses untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan) dan jumlah pekerjaan (merupakan banyak atau sedikitnya pekerjaan yang dikerjakan).

2.6. Kerangka Konseptual

Penelitian Cahyadi (2015) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengarah pada stres kerja yang berarti konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja. Penelitian Kusuma dan Soesatyo (2014) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Penelitian Barnett (1994), Schiemal et. al. (2003) De Dreu dan Weingart (2003) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita. Penelitian Crouter et. al., (2001), Pearson et al., (2009) dan Raduan et al., (2006) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian Kusuma dan Soesatyo (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dari berbagai pendapat tersebut terbentuklah kerangka konseptual berikut:



Keterangan :

- 1) Konflik pekerjaan-keluarga (*Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict*)
- 2) Beban kerja (Waktu kerja dan Jumlah pekerjaan)
- 3) Stres kerja (Gejala Fisik, Gejala Psikologis, dan Gejala Prilaku)
- 4) Kinerja (Sasaran Kerja dan Perilaku Kerja)

2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah : 1) Diduga konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *egati kerja*, 2) Diduga beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *egati kerja* 3) Diduga konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang *egative* dan signifikan terhadap kinerja, 4) Diduga beban kerja memiliki pengaruh yang *egative* dan signifikan terhadap kinerja dan 5) Diduga *egati kerja* memiliki pengaruh yang *egative* dan

signifikan terhadap Kinerja bendahara wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh bendahara wanita di lingkungan Dinas PU Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok. Jumlah anggota populasi sebanyak 37 orang. Seluruh anggota populasi di jadikan responden.

3.2. Variabel dan Definisi Operasional

1) Variabel Stres Kerja (Y1)

Stres kerja merupakan tanggapan responden (Bendahara Wanita Dinas PU Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok) terhadap kondisi ketegangan fisik, psikis, emosi maupun mental yang di alami dalam menghadapi dan dalam menyelesaikan tugasnya. Indikator yang digunakan adalah : (1) Gejala fisik yang dilihat dari frekuensi sakit kepala, frekuensi tekanan darah tidak stabil, dan frekuensi terganggunya detak jantung dan frekuensi muncul gejala sakit maag. (2) Gejala psikologis : frekuensi sulit tidur, frekuensi perasaan gelisah, frekuensi menurunnya gairah bekerja, frekuensi mudah tersinggung. (3) Gejala perilaku : frekuensi membolos, frekuensi uring-uringan dalam bekerja , produktivitas menurun, dan frekuensi kesalahan dalam bekerja. Untuk mendapatkan informasi atau data tentang item indikator variabel, peneliti menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan (quesioner). Tipe data yang di jaring melalui questioner dengan merefrensi skala likert dengan 5 *point* berbentuk yakni skor 1 = tidak setuju, skor 2 = kurang setuju, skor 3 = agak setuju, skor 4 = setuju dan skor 5 = sangat setuju.

2) Variabel Kinerja (Y2)

Kinerja merupakan penilaian pimpinan atau atasan langsung terhadap prestasi kerja individu atau hasil pencapaian tugas yang di lakukan oleh Bendahara Wanita Dinas PU Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok. Indikator yang digunakan adalah : (1) Kuantitas (merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai), (2) Kualitas (merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai), (3) Waktu (merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai), (4) Biaya (merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai), (5) Orientasi pelayanan (merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain), (6) Integritas (merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai,

norma dan etika dalam organisasi), (7) Komitmen (merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan), (8) Disiplin (merupakan kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi), (9) Kerjasama (merupakan kemauan

dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya) dan (10) Kepemimpinan (merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi). **Tipe data yang dijangking melalui penilaian atasan/ pimpinan berbentuk skala likert dengan 5 point, yang dikonversi menjadi skala kategori yakni skor 1 = tidak baik, skor 2 = kurang baik, skor 3 = cukup baik, skor 4 = baik (lebih dari cukup) dan skor 5 = sangat baik.**

3) Variabel Konflik Pekerjaan-keluarga (X1)

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan tanggapan responden (Bendahara Wanita Dinas PU Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok) mengenai terjadi ketidak seimbangan dan kadang bentrok antara kegiatan yang ada di tempat bekerja dan kegiatan di rumah. Indikator yang digunakan adalah : (1) *Time-based conflict*; merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. (2) *Strain-based conflict*; terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. (3) *Behavior-based conflict* ; berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). **Untuk mendapatkan informasi atau data tentang item indikator variabel, peneliti menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan (quesioner). Tipe data yang dijangking melalui questioner dengan merefrensi skala likert dengan 5 point berbentuk yakni skor 1 = tidak setuju, skor 2 = kurang setuju, skor 3 = agak setuju, skor 4 = setuju dan skor 5 = sangat setuju.**

4) Variabel Beban Kerja (X2)

Beban kerja merupakan tanggapan responden (Bendahara Wanita Dinas PU Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok) mengenai tugas dan tanggung jawab yang diemban, yang diberikan kepada pegawai dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Indikator yang digunakan adalah : (1) Waktu Kerja ; merupakan suatu proses untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. (2) Jumlah Pekerjaan ; merupakan banyak atau sedikitnya pekerjaan yang dikerjakan. **Untuk mendapatkan informasi atau data tentang item indikator variabel, peneliti menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan (quesioner). Tipe data yang dijangking melalui questioner dengan merefrensi skala likert dengan 5 point berbentuk yakni skor 1 = tidak setuju, skor 2 = kurang setuju, skor 3 = agak setuju, skor 4 = setuju dan skor 5 = sangat setuju.**

3.3. Teknik Analisis Data

1) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberi gambaran tentang tinggi rendahnya Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work family conflict*) yang dialami para bendahara wanita, kemudian berat ringannya beban kerja yang dirasakan, begitu juga berat ringannya stres kerja yang dialami. Selain itu dapat dideskripsikan baik buruknya kinerja bendahara wanita yang bekerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok).

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis variabel-variabel penelitian tersebut, peneliti menggunakan analisis tabel dari data frekuensi atau nilai skor rata-rata dari masing-masing variabel. Penggalan data peneliti menggunakan tipe data berbentuk skala, yakni dengan merefrensi atau mengadopsi skala likert dengan 5 ketukan (*point*), yakni skor 1 = tidak setuju, skor 2 = kurang setuju, skor 3 = agak setuju, skor 4 = setuju dan skor 5 = sangat setuju. Nilai skor dari masing-masing variabel dikomversi sesuai dengan sifat variabel. Mengingat bahwa setiap variabel atau item variabel yang digali datanya dari banyak responden, maka nilai skor rata-rata bisa bervariasi, sehingga untuk memudahkan pembahasan dan penafsiran data atau nilai skor dari setiap variabel atau sub variabel dapat dikelompokkan dan dikonversi kedalam sifat dari masing-masing variabel penelitian, sebagaimana terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1 : Konversi kriteria dari masing-masing sifat dan kategori variabel

INTERVAL SKOR	KATEGORI VARIABEL			
	Konflik Pekerjaan-Keluarga	Beban Kerja	Stres Kerja	Kinerja
≤ 1,79	Rendah	Ringan	Ringan	Buruk
1,80 - 2,59	Agak Rendah	Agak Ringan	Agak Ringan	Kurang Baik
2,60 - 3,39	Sedang	Cukup	Sedang	Cukup Baik
3,40 - 4,19	Tinggi	Berat	Berat	Baik
≥ 4,20	Sangat Tinggi	Sangat Berat	Sangat Berat	Sangat Baik

2) Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Prosedur Analisis Data Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software *SmartPLS versi 2.0.m3* yang dijalankan dengan mediakomputer. Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009) PLS (*Partial Least Square*) adalah: Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

PLS (*Partial Least Square*) menggunakan metoda *principle component analysis* dalam model pengukuran, yaitu blok ekstraksi varian untuk melihat hubungan indikator dengan konstruk latennya dengan menghitung total varian yang terdiri atas varian umum (*common*

variance), varian spesifik (*specific variance*), dan varian error (*error variance*). Sehingga total varian menjadi tinggi. Analisis PLS (*Partial Least Square*) yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SmartPLS versi 2.0.m3* yang dijalankan dengan media komputer.

4. HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Variabel Penelitian

1) Konflik Pekerjaan Keluarga (X1)

Mayoritas distribusi jawaban responden terhadap konflik pekerjaan-keluarga dengan kategori sedang. Hanya tanggapan responden terhadap waktu untuk melaksanakan kewajiban rumah tangga kategori tinggi, artinya bendahara wanita tidak memiliki waktu yang cukup untuk menjalankan peran dan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Namun demikian, secara keseluruhan rata-rata total tanggapan responden terhadap konflik pekerjaan-keluarga sebesar 3,09 dengan kriteria sedang.

Tabel 2. Nilai skor dan kategori variabel konflik pekerjaan-keluarga (X1)

No.	Item Indikator	Rata-rata	Kategori
<i>Time-based conflict</i>			
1.	Waktu menyelesaikan pekerjaan	2,70	Sedang
2.	Waktu melaksanakan kewajiban rumah	3,43	Tinggi
3.	Kebersamaan dengan keluarga kurang.	3,03	Sedang
<i>Stain-based conflict</i>			
4.	Waktu pekerjaan terganggu karena keluarga	3,05	Sedang
5.	Waktu luang pada saat bekerja untuk keluarga	3,14	Sedang
6.	Melewatkan kegiatan keluarga karena pekerjaan	3,22	Sedang
<i>Behavior-based conflict</i>			
7.	Kelelahan melakukan kewajiban rumah tangga	3,11	Sedang
8.	Frekuensi emosi saat dirumah	2,97	Sedang
9.	Frekuensi konsentrasi menyelesaikan pekerjaan terganggu	3,16	Sedang
Total rata-rata		3,09	Sedang

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar bendahara wanita Dinas PU Kabupaten/Kota se Pulau Lombok berusia 31-40 tahun dimana pada usia tersebut bendahara wanita mayoritas sudah menikah dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir, sehingga konflik pekerjaan-keluarga sering dirasakan oleh bendahara wanita. Namun konflik pekerjaan-keluarga yang di rasakan tidak terlalu tinggi ataupun rendah, dampak dari benturan kedua peran tersebut masih bisa diatasi dan tidak berpengaruh besar pada aktivitas bendahara wanita.

2) Beban Kerja (X2)

Mayoritas distribusi jawaban responden terhadap beban kerja dengan kategori cukup. Dan secara keseluruhan rata-rata total tanggapan responden terhadap beban kerja sebesar 2,95 dengan kriteria cukup. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang di

rasakan bendahara wanita Dinas PU Kabupaten/Kota se Pulau Lombok tidak terlalu tinggi ataupun rendah, dimana beban pekerjaan yang diterima bendahara wanita masih dapat diselesaikan dengan baik dan dapat melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah di tetapkan di karenakan tingkat pendidikan bendahara wanita yang rata-rata adalah Sarjana sehingga memiliki pengetahuan, kemampuan yang memudahkan bendahara wanita untuk menyelesaikan pekerjaanya.

Tabel 3. Nilai skor dan kategori variabel variabel beban kerja (X2)

No.	Item Indikator	Rata-rata	Kategori
	Waktu Kerja		
1.	Waktu yang diberikan tidak cukup	2,81	Cukup
2.	Menyelesaikan pekerjaan di rumah	3,11	Cukup
	Jumlah Pekerjaan		
3.	Beban pekerjaan berlebihan	3,11	Cukup
4.	Beban pekerjaan kompleks	2,78	Cukup
	Total rata-rata	2,95	Cukup

3) Stres Kerja (Y1)

Mayoritas distribusi jawaban responden terhadap stres kerja dengan kategori sedang. Hanya tanggapan responden terhadap frekuensi kesalahan kategori agak ringan, artinya bendahara wanita sebagian besar adalah Sarjana dimana bendahara wanita telah mendapatkan pendidikan sebelumnya sehingga bendahara wanita mengerjakan tugas dengan menggunakan ilmu dan skill yang sudah dipelajari sebelumnya, dan kesalahan yang terjadi dalam menyelesaikan tugas hampir tidak terjadi. Namun demikian, secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap stres kerja sebesar 3,05 dengan kriteria sedang. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang di rasakan bendahara wanita Dinas PU Kabupaten/Kota se Pulau Lombok tidak terlalu tinggi ataupun rendah, stres kerja yang mengganggu produktivitas kerja bendahara wanita masih dapat ditolerir dampaknya, sehingga bendahara wanita dapat mengerjakan tugas dengan baik.

Tabel 4. Nilai skor dan kategori variabel variabel stres kerja (Y1)

No.	Item Indikator	Rata-rata	Kategori
	Gejala Fisik		
1.	Frekuensi sakit kepala	2,62	Sedang
2.	Frekuensi tekanan darah	3,16	Sedang
3.	Frekuensi detak jantung	3,00	Sedang
4.	Frekuensi gejala sakit maagh	3,11	Sedang
5.	Frekuensi sulit tidur	3,24	Sedang
6.	Frekuensi perasaan gelisah	3,38	Sedang
7.	Frekuensi gairah bekerja	3,19	Sedang
8.	Frekuensi mudah tersinggung	3,22	Sedang
	Gejala Perilaku		
9.	Frekuensi bolos kerja	3,16	Sedang

10.	Frekuensi merasa uring-uringan	2,97	Sedang
11.	Frekuensi produktivitas kerja	3,05	Sedang
12.	Frekuensi kesalahan	2,52	Agak Ringan
	Total rata-rata	3,05	Sedang

4) Kinerja (Y2)

Umumnya responden memiliki tanggapan dengan kategori cukup baik dan baik yang berarti bendahara wanita dalam menyelesaikan tugasnya dan mampu memenuhi semua kriteria yang diinginkan pimpinan. Rata-rata total dari kinerja berdasarkan tanggapan responden sebesar 3,29 dengan kriteria cukup baik. Kriteria ini menunjukkan bahwa bendahara wanita Dinas PU kabupaten/Kota se Pulau Lombok sebagian besar memiliki usia 31-40 tahun. Dimana usia tersebut merupakan usia produktif dengan kinerja terbaik dengan pengembangan karir yang memungkinkan, sehingga dalam menyelesaikan tugas bendahara wanita selalu optimal dan bertanggung jawab sesuai dengan prosedur yang diberikan pimpinan.

Tabel 5. Nilai skor dan kategori variabel Kinerja (Y2)

No.	Item Indikator	Rata-rata	Kategori
1.	Kuantitas (volume kerja)	3,49	Baik
2.	Kualitas (hasil kerja)	3,19	Cukup Baik
3.	Waktu menyelesaikan pekerjaan	3,24	Cukup Baik
4.	Bekerja sesuai dengan biaya	3,14	Cukup Baik
5.	Orientasi pelayanan (professional)	3,11	Cukup Baik
6.	Integritas (bertanggung jawab)	3,11	Cukup Baik
7.	Komitmen (kesungguhan bekerja)	3,11	Cukup Baik
8.	Disiplin (melaporkan hasil)	3,51	Baik
9.	Kerjasama (berkoordinasi)	3,46	Baik
10.	Kepemimpinan (mampu mengelola diri dan mengarahkan rekan kerja)	3,51	Baik
	Total rata-rata	3,29	Cukup Baik

4.2. Analisis *Partial Least Square* (PLS)

1) Uji Structural Model

Pengujian dengan pendekatan PLS ini bersifat praktis karena pengujian ini tidak dibatasi oleh harus terpenuhinya data yang terdistribusi normal dan batasan jumlah sampel data. Analisis data dengan pendekatan PLS, dilakukan dengan mengevaluasi *measurement model* dan *structural model*.

Adapun hasil pengujian hipotesis dengan pendekatan PLS. Nilai path coefficient diperoleh dari output SmartPLS, sedangkan t-value diperoleh dari output SmartPLS.

Tabel 6. Hasil Uji Structural Model

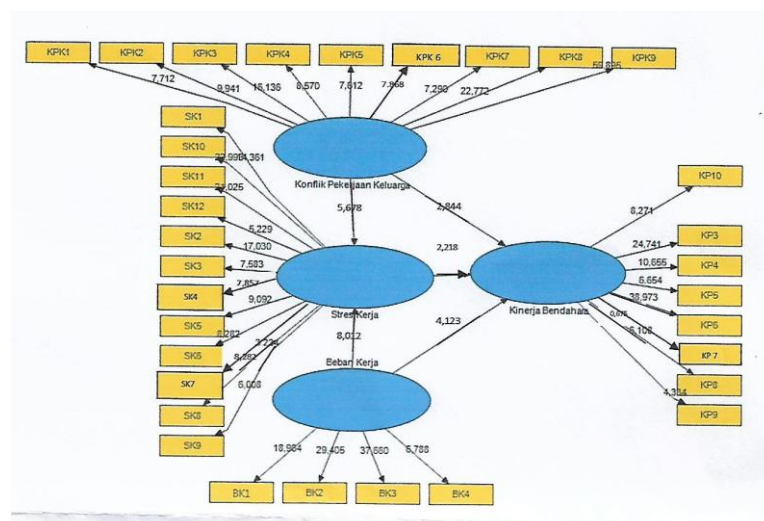
Pengaruh Antar Variabel	Koefisien	T Statistics	T Tabel	Keterangan
Konflik Pekerjaan Keluarga -> Stres Kerja	0,380300	5,677718	2.02809	Signifikan

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien	T Statistics	T Tabel	Keterangan
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,502244	8,012738	2.02809	Signifikan
Konflik Pekerjaan Keluarga -> Kinerja Bendahara	-0,011426	2,844391	2.02809	Signifikan
Beban Kerja -> Kinerja Bendahara	-0,227518	4,123340	2.02809	Signifikan
Stres Kerja -> Kinerja Bendahara	-0,193763	2,218624	2.02809	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa :

- 1) Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh positif sebesar 0,380 dan signifikan sebesar 5,677 terhadap stres kerja bendahara wanita Dinas PU Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok .
- 2) Beban kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0,502 dan signifikan sebesar 8,012 terhadap stres kerja bendahara wanita Dinas PU Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok.
- 3) Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif sebesar -0,011 dan signifikan sebesar 2,844 terhadap kinerja bendahara wanita Dinas PU Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok .
- 4) Beban kerja memiliki pengaruh negative sebesar -0,227 dan signifikan sebesar 4,123 terhadap kinerja bendahara wanita Dinas PU Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok.
- 5) Stres kerja memiliki pengaruh negatif sebesar -0,193 dan signifikan sebesar 2,218 terhadap kinerja bendahara wanita Dinas PU Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok.

Hasil PLS dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.2. Output Path Diagram

4.3. Pembahasan Hasil PLS

1) Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Stres Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja berpengaruh positif dan signifikan. Ini artinya bahwa dengan teori konflik pekerjaan-keluarga yang diukur melalui tiga indikator yaitu *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, *Behavior-based conflict* dan melalui pengujian hipotesis dengan PLS menunjukkan arti bahwa konflik pekerjaan-keluarga meningkatkan stres kerja dan peningkatan tersebut dirasakan oleh bendahara wanita. Bendahara wanita Dinas PU Kabupaten/Kota se Pulau Lombok yang rata-rata berusia 31-40 tahun dimana usia tersebut merupakan usia produktif dengan tingkat pengembangan karir yang luas dan mayoritas mereka sebagai bendahara wanita sudah menikah. Bendahara wanita yang sudah menikah sangat rentan mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Tidak harmonisnya kehidupan keluarga akan menambah stres yang bila tidak ditangani dengan baik dan hal tersebut akan merugikan organisasi tempat bekerja, contohnya seperti jam kerja yang panjang, pekerjaan yang berlebihan dan adanya *deadline* yang menciptakan stres kerja (Manurung dan Ratnawati, 2012).

Konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengarah pada stres kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik pekerjaan-keluarga dapat mengarah pada stres kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stres.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Law (2011), Cahyadi (2015), Quinn dan Staines (1979) dalam Thomas dan Ganster (1995), Murtiningrum (2005), Raharjo (2009) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Konflik pekerjaan-keluarga bisa menjadi penyebab stres kronis yang berpengaruh ditempat kerja. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Anafarta (2011) bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja.

Hasil pengujian melalui alat analisis PLS dapat diketahui bahwa indikator waktu untuk melaksanakan kewajiban rumah tangga (KPK 2) merupakan indikator yang paling dominan dari konflik pekerjaan-keluarga. Hal tersebut bermakna bahwa bendahara wanita tidak memiliki waktu yang cukup untuk menjalankan peran dan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, Hal ini memberikan pemahaman bahwa tanggung jawab bendahara wanita terhadap keluarga tidak bisa dijalankan dengan baik, hal tersebut menjadi beban pikiran bagi bendahara wanita sehingga tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Raduan et. al., (2006) menyatakan bahwa pegawai yang mempunyai permasalahan dalam keluarga akan menimbulkan perasaan khawatir secara psikologis, dimana hal tersebut akan menurunkan konsentrasi terhadap pekerjaannya.

Konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan organisasi bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan (Yang, 2000). Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stres) (Wallace, 2005).

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil analisis data dengan teori beban kerja yang diukur melalui dua indikator yaitu waktu kerja dan jumlah pekerjaan menunjukkan bahwa beban kerja terhadap stres kerja

berpengaruh positif dan signifikan, Hal ini mengandung arti bahwa beban kerja meningkatkan stres kerja dan peningkatan itu dirasakan bendahara wanita, semakin banyak beban kerja yang dirasakan maka stres kerja bendahara wanita Dinas PU Kabupaten/Kota se Pulau Lombok akan meningkat.

Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit, maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Davis & Newstron dalam Supardi, 2007).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Soesatyo (2014), Davis dan Newstron dalam supardi (2007) dimana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa bendahara wanita pada dasarnya memahami bahwa tugasnya sebagai bendahara mempunyai beban kerja yang relatif berat dan tingkat ketelitian dalam penyelesaian pekerjaan yang tinggi; namun hal itu biasa dilakukan tanpa adanya rasa berat dalam mengerjakan tugas yang diberikan, ketika bendahara wanita masih belum menikah. Dengan status bendahara wanita yang sudah menikah, menyebabkan terbaginya waktu dalam mengurus pekerjaan dan keluarga, sehingga beban kerja yang biasanya dapat diselesaikan dengan cepat akan menjadi tertunda dan dirasakan berat. Bendahara wanita yang sudah menikah, pikiran menjadi terbagi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mengurus rumah tangga, hal itu akan menimbulkan stres karena beban kerja di rasakan berat. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Buckingham, (2004) dan Singh, (2013) yang menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Hasil pengujian melalui alat analisis PLS dapat diketahui bahwa indikator menyelesaikan pekerjaan dirumah (BK 2) dan beban pekerjaan berlebihan (BK 3) merupakan indikator yang berkategori sedang sama dengan indikator lainnya, tetapi rata-rata skor kedua indikator ini lebih dominan di antara rata-rata skor indikator lainnya. Hal tersebut bermakna bahwa bendahara wanita rata-rata merasakan beban kerja yang diberikan berlebihan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan di tempat kerja. Bendahara wanita membawa pekerjaan tersebut ke rumah untuk diselesaikan agar bisa dilaporkan tepat waktu. Hal ini secara tidak langsung mengganggu kewajibannya sebagai ibu rumah tangga karena harus membagi waktu dan pikiran untuk menyelesaikan kedua peran tersebut sehingga akan menimbulkan stres bagi bendahara wanita.

Kecepatan dalam bekerja juga dapat memengaruhi stres kerja pegawai. Pegawai khususnya bendahara wanita dituntut untuk bekerja dengan teliti, dan tepat waktu. Jika waktu yang tersedia tidak dapat mengimbangi kecepatan dalam bekerja, maka akan menjadi sumber stres. Crouter et al., (2001) menyatakan bahwa mereka yang mengalami *working overload* yakin bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja mereka.

3) Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data, bahwa konflik pekerjaan-keluarga yang diukur melalui tiga indikator yaitu *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, *Behavior-based conflict* dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa konflik pekerjaan-keluarga yang dialami bendahara wanita Dinas PU Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok akan menurunkan kinerja dan penurunan tersebut dirasakan oleh bendahara wanita.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Barnett (1994), Schiemal et. al. (2003) De Dreu dan Weingart (2003), dan yang menyatakan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dimana hal ini

berarti bahwa bendahara wanita kurang bisa menyeimbangkan benturan yang terjadi antara perannya sebagai wanita bekerja dengan ibu rumah tangga. Dalam menyelesaikan tugas kurang optimal, kurang teliti dan tidak tepat waktu serta kurang bertanggung jawab pada hasil pekerjaan, ini menyebabkan kinerja bendahara menjadi menurun. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2004) bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian tersebut konflik pekerjaan-keluarga secara nyata mengganggu produktifitas bendahara wanita untuk mencapai output kinerja yang tinggi, hal ini mempengaruhi kehidupan para bendahara wanita dalam menyeimbangkan kedua peran dimana sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja. Pegawai yang mempunyai permasalahan dalam keluarga akan menimbulkan perasaan khawatir secara psikologis, dimana hal tersebut akan menurunkan konsentrasi terhadap pekerjaannya (Raduan et al., 2006). Tetapi apabila bendahara wanita bisa mengatasi konflik pekerjaan-keluarga dengan baik maka kedua peran bisa berjalan seimbang dan hal tersebut tidak mengganggu kinerja bendahara wanita.

4) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja yang diukur melalui dua indikator yaitu waktu kerja dan kuantitas pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang diterima bendahara wanita Dinas PU Kabupaten/Kota se Pulau Lombok dapat menurunkan kinerja dan penurunan tersebut terasa secara nyata. Menurut Pierce (2001) Beban kerja yang tinggi juga merupakan penyebab kurang senangnya karyawan terhadap pekerjaannya sehingga berubah menjadi kelelahan kerja dan menurunkan kinerja. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawainya dapat mengakibatkan pegawainya tidak bekerja dengan baik atau optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Crouter et al., (2001), Pearson et al., (2009) dan Raduan et al., (2006) yang menunjukkan beban kerja berpengaruh *ocus ve* terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan hipotesis dikarenakan adanya fenomena yakni beban kerja yang diterima oleh bendahara wanita Dinas PU Kabupaten/Kota se Pulau Lombok terkadang berangsur-angsur tanpa jeda dan sampai harus lembur dengan waktu yang ditentukan sedikit, hal tersebut membuat bendahara wanita kelelahan dalam mengerjakannya apalagi mereka tidak *ocus* hanya *ocus* pada pekerjaan di kantor saja tetapi di rumah masih ada yang harus dikerjakan untuk keluarga karena mayoritas bendahara wanita sudah menikah. Konsentrasi yang terbagi tersebut secara tidak nyata menurunkan kinerja bendahara wanita. Berbeda halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusuma dan Soesatyo (2014), Khasifah (2015) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hubungan beban kerja dengan kinerja adalah kompleks, tidak selalu disebabkan oleh beban kerja yang meningkat lalu kinerjanya menurun, kinerja dapat dipengaruhi oleh beban yang tinggi atau terlalu rendah (Nachreiner, 1995).

5) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan teori stres kerja diukur melalui tiga indikator yaitu gejala fisik (sakit kepala, tekanan darah tidak stabil, terganggu detak jantung, muncul gejala sakit maag), gejala psikologis (sulit tidur, perasaan gelisah, menurunnya gairah bekerja, mudah tersinggung), gejala perilaku (membolos, uring-uringan, produktifitas menurun, frekuensi kesalahan dalam bekerja). Stres kerja memiliki

pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja bendahara wanita Dinas PU Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok. Hal ini mengandung arti bahwa stres kerja menurunkan kinerja dan penurunan tersebut dirasakan oleh bendahara wanita Dinas PU kabupaten/Kota Se Pulau Lombok, semakin tinggi dan meningkatnya tingkat stres kerja yang dialami maka kinerja bendahara wanita akan menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi (2015), dan Kusuma dan Soesatyo (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi, atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, akhirnya akan menyebabkan kinerja yang merosot. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningrum, dkk (2013) dan Ningrum (2014) serta pendapat Price (dalam indriyani, 2009) bahwa stres ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa stres kerja memang sangat signifikan dalam mempengaruhi tingkat produktifitas seorang pegawai dalam meningkatkan kinerja, meskipun menurut sifatnya stres kerja itu sendiri sangat relatif dimana masing-masing seseorang mempunyai tingkat stres yang berbeda-beda. Pada akhirnya tingkat stres yang tinggi, atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, akan menyebabkan kinerja yang merosot (Shahzad et al., 2011)

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini dapat diambil adalah :

- (1) Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti jika konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan bendahara wanita meningkat maka akan menyebabkan stres kerja yang dialami juga akan meningkat dan peningkatan tersebut dirasakan secara nyata oleh bendahara wanita.
- (2) Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti jika semakin berat beban kerja yang di rasakan bendahara wanita maka semakin meningkat pula stres kerja yang dirasakan dan peningkatan tersebut dirasakan secara nyata oleh bendahara wanita.
- (3) Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti jika konflik pekerjaan-keluarga yang dialami bendahara wanita meningkat maka akan dapat menurunkan kinerja bendahara wanita tersebut, dan peningkatan tersebut dirasakan secara nyata oleh bendahara wanita.
- (4) Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin berat beban kerja yang di rasakan bendahara wanita, maka hal tersebut membuat kinerjanya menurun, dan beban kerja yang meningkat tersebut memengaruhi kinerja bendahara wanita secara nyata.
- (5) Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya stres kerja yang dirasakan bendahara wanita, maka kinerjanya akan semakin menurun dan peningkatan tersebut dirasakan secara nyata oleh bendahara wanita.
- (6) Keterbatasan peneliti terasa ketika kajian ini masih kurang mendalam dan dirasakan masih perlu mengkaji ulang dengan topik yang relatif sama dengan objek yang lebih luas, objek yang berbeda. Pada penelitian mendatang sebaiknya menggunakan jumlah variabel dengan indikator yang lebih disesuaikan dengan obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M.,(2003). *Psikologi Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Astianto,A.,(2014), "Pengaruh Stres kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya". *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol.(III) No.7, Surabaya : STIESIA.
- Cahyadi,I.,(2015), "Pengaruh Komponen Konflik Pekerjaan Keluarga yaitu WIF dan FIW terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat yang menangani pasien gangguan jiwa", Tesis, Magister Manajemen, Universitas Mataram.
- Dwina, S., (2007), "Hubungan Organisasi Terhadap Stres Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Syariah Medan" Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Dhania, D.,R.,. (2010). "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Medical Representatif di Kota Kudus)", *Jurnal Psikologi*. Vol. (I). No. 1
- Dessler, G., (2011), *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Penerbit Indeks,
- Ghozali, I.,dan Latan, H.,(2012), *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3*, Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hurlock, E.,(1997), *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, Jakarta :Penerbit Erlangga.
- Handoko, T.,H.,. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, M.S.P., (2008), *Organisasi & Motivasi, dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Iswanto, Y., (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: UT.
- Indriyani, A., (2009). "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Moehamadiyah Semarang)", *Magister Manajemen*, Universitas Diponegoro.
- Karyantoro, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Pelayanan Publik*, Jakarta.
- Luthans,F., (2006), *Prilaku Organisasi, Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk, Edisi Bahasa Indonesia* , Yogyakarta : Andi.
- Munandar, A.S., (2001), *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta : UI Press.
- Mangkunegara, A.,P.,. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Manurung, M.,T., & Ratnawati,I., (2012), "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Studi pada STIKES Widya Husada Semarang Diponegoro" *Journal of Management*. 1 (2):145-157.
- Nawawi, H., (2006), *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, UGM.
- Nasrudin, A.M. dan S. Kumaresan, (2006) "Organisational Stressor", *Singapore Management Review*, Vol. 27, No.2, pp 78-100
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright., (2014), "Human Resource Management, International Edition". *New York: The McGraw-Hill Companies Inc.*
- Robbins, S.P., (1996), *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmak, Edisi Keenam, Jakarta : Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Rivai, V., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Raharjo, S., (2009), "Konflik Pekerjaan-Keluarga, Stres Kerja dan Pengaruh Kinerja Pelayanan Konsumen (Studi Kasus Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Wilayah Surakarta), Tesis, Surakarta : Program Pascasarjana Universitas sebelas Maret.
- Singh, C., (2013), " An assetment of sources and moderators, of stress for project manager," *AIPM*, Vol (1), No 1, pp 1-14
- Sullivan, Sherry E, Rabi S. Bhagat,(1992), "Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where Do We Go From Here?", *Journal Of Management*, Vol.18, No.2,353-374
- Schieman, Scoot, McBrier, Debra, B., dan Gundy, K.V., (2003), Home-To-Work Conflict, Work Qualities, and emotional Distress, *Sociology Forum*, Vol.18, No. 1, Hal. 137-164.
- Stone, R.J., (2005), *Human Resource Management*, 5th ed. Sydney: John Wiley & Sons.
- Sugiyono, (2003), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Jakarta : Kencana
- Thomas, L.T., dan Ganster, D.C., (1995), "Impact Of Family-Supportive Variables On Work-Family Conflict And Strain:A Control Perspective", *Journal Of Applied Psychology Research*, Vol.80, No.1, Hal. 6-15.
- Tarwaka, (2011). *Ergonomi Industri : Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Cetakan kedua, Surakarta : Harapan Press Solo.
- Triharyati, N., (2003), "Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol.(V)*, No. 1, Maret 2003: 85 - 96.
- Whitmore, J., (1997), *Coaching perform*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Waluyo, M., (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia