

**Pengaruh Konflik-Pekerjaan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indofarma Global Medika Bandung**  
*Influence of Work-Family Conflict and Work Stress to Employees Performance on PT. Indofarma Global Medika Bandung*

<sup>1</sup>Hadyan Dhimas Nugraha, <sup>2</sup>Dudung Abdurrahman

<sup>1,2</sup>Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,  
 Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: <sup>1</sup>hadyan.dhimas@yahoo.com, <sup>2</sup>abahdar@gmail.com

**Abstract.** The research conducted the objective to find out and analyzed the effect of work-family conflict and work stress together on employees performance at PT. Indofarma Global Medika Bandung. This type of research is carried out by means of a quantitative approach to test populations and samples by means of statistics to test existing hypotheses. In this study the sample used was 35 respondents from PT. Indofarma Global Medika Bandung with the method used is descriptive and verificative analysis. The results of this study are: (1) work-family conflict in PT. Indofarma Global Medika Bandung is in the high category, (2) work stress at PT. Indofarma Global Medika Bandung is in the high category, (3) employee performance at PT. Indofarma Global Medika Bandung is in the low category, (4) work-family conflict and work stress have a significant and partially negative effect on employee performance at PT. Indofarma Global Medika Bandung.

**Keywords:** Employees Performance, Work Family Conflict, Work Stress

**Abstrak.** Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui serta juga menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofarma Global Medika Bandung. Jenis penelitian dilakukan dengan cara pendekatan kuantitatif untuk menguji populasi dan sampel dengan cara statistika untuk menguji dugaan awal. Pada penelitian yang dilakukan sampel yang digunakan adalah sebanyak 35 responden dari karyawan PT. Indofarma Global Medika Bandung dengan metode yang digunakan yaitu dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Hasil dari penelitian ini yaitu: (1) konflik pekerjaan-keluarga pada PT. Indofarma Global Medika Bandung berada di kategori tinggi, (2) stres kerja pada PT. Indofarma Global Medika Bandung berada di kategori tinggi, (3) kinerja karyawan pada PT. Indofarma Global Medika Bandung ada di kategori rendah, (4) konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofarma Global Medika Bandung.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Stres Kerja

## A. Pendahuluan

Manajemen SDM menekankan pada unsur-unsur sumber daya manusia pada suatu perusahaan yang memiliki wewenang untuk mengatur karyawan secara baik dan benar sehingga didapatkan karyawan yang berkompeten dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Perusahaan harus menggunakan sumber daya manusia secara baik dan efektif sehingga kinerja akan naik seiring tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh para karyawan ketika

diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai terhadap waktu yang di berikan kepada karyawan tersebut. (Mangkunegara, 2013). Kinerja merupakan hasil keberhasilan yang dihasilkan seorang karyawan sebagai kesungguhan kerja dalam mengerjakan tugas sesuai tugasnya dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan yang berkualitas akan bermanfaat bagi peningkatan kualitas, kemampuan dalam bekerja, tanggungjawab dalam bekerja. Sedangkan kinerja karyawan yang buruk akan berakibat pada kualitas kerja, kedisiplinan, inisiatif kerja menjadi buruk dan dapat

menyebabkan tujuan perusahaan menjadi terganggu. Faktor yang buruk seperti beban kerja yang besar, stres yang mempengaruhi kondisi seseorang, dan konflik yang terjadi di dalam organisasi dan dibawa ke internal keluarga juga dapat mempengaruhi seorang karyawan ketika ia bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah konflik pekerjaan-keluarga.

Scmidt dan Kochan dalam Afrizal (2014), menyatakan bahwa konflik adalah suatu perselisihan diantara dua pihak terjado karena pertentangan kepentingan dalam mencapai tujuan tertentu. Sedangkan konflik (pekerjaan-keluarga) adalah konflik yang berasal dari terbenturnya kedua peran (pekerjaan maupun keluarga) sehingga karyawan sulit untuk memenuhi hal tersebut. Konflik ini terjadi karena permasalahan seperti jam yang tidak sesuai, tenaga, dan tuntutan perilaku peran dalam pekerjaan atau keluarga (Shein & Chen., dalam Tiara Dhinar 2014).

Sedangkan stres kerja adalah permasalahan lain yang mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja selain konflik pekerjaan-keluarga. Stres kerja adalah sebuah rasa yang dipengaruhi oleh pekerjaan yang mengganggu kestabilan emosi, proses berfikir dan kondisi yang sering ditimbulkan oleh berbagai faktor (Hasibuan, 2014). Faktor-faktornya meliputi pekerjaan yang terlalu banyak, tekanan dan desakan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, frustrasi dan masalah pribadi dari dalam keluarga karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Indofarma Global Medika Bandung yang merupakan perusahaan distributor Indofarma (Persero), Tbk yang melakukan kegiatan di bidang farmasi di Indonesia. PT. Indofarma Global Medika sudah mempunyai sertifikat internasional (ISO 9001-2008, OSHAS

18001-2007) dari International Standard Certification Pty, Ltd.’

Berdasarkan wawancara dengan Supervisor PT. Indofarma Global Medika Bandung, penulis menangkap permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan yaitu kinerja karyawan sering terganggu akibat perusahaan menerapkan target yang tinggi yang membuat para karyawan merasa keberatan. Tekanan peran dari dalam organisasi maupun keluarga adalah contoh yang membuat kinerja menjadi buruk. Jam kerja yang terlalu banyak dan tidak baik, serta masalah pribadi dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga.

Selain permasalahan konflik pekerjaan-keluarga, beliau juga menjelaskan bahwa para karyawannya akan merasa stres jika tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang sangat tinggi. Penempatan karyawan di posisi strategis dan membutuhkan konsentrasi tinggi dapat menyebabkan tekanan terhadap karyawan. Tekanan untuk tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan dan menyelesaikan tugas dengan singkat, beban kerja yang bisa dibilang sangat banyak, para pimpinan tidak bersahabat, dan rekan kerja yang kurang mendukung. Selain faktor organisasi, faktor personal pun terkadang membuat penyebab terganggunya kinerja karyawan di perusahaan. Faktor dalam keluarga seperti konflik yang berhubungan dengan keluarga, keadaan ekonomi, dan lingkungan yang buruk yang dapat menyebabkan stres dan pengaruhnya langsung kepada kinerja karyawan.

Dengan melihat permasalahan tersebut, penulis menganggap pentingnya membahas bagaimana dampak dari konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja secara parsial maupun bersama-

sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofarma Global Medika Bandung, sehingga penulis, ingin melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOFARMA GLOBAL MEDIKA BANDUNG”**.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah:

1. Bagaimana konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan di PT. Indofarma Global Medika Bandung?
2. Bagaimana stres kerja pada karyawan di PT. Indofarma Global Medika Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Indofarma Global Medika Bandung?
4. Bagaimana pengaruh konflik-pekerjaan keluarga pada karyawan di PT. Indofarma Global Medika Bandung?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja pada karyawan di PT. Indofarma Global Medika Bandung?
6. Bagaimana pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indofarma Global Medika Bandung?

## **B. Landasan Teori**

### **Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Menurut Kreiner dan Kinicki dalam Kusumawardani Tiara (2014) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga akan menjadi sebuah konflik ketika seorang karyawan sulit untuk mengerjakan peran keluarga dan pekerjaan secara bersama-sama sehingga waktu untuk kedua peran tersebut akan terganggu.

Coban dan Irmis (2016) menyatakan ada ada tiga masalah konflik pekerjaan-keluarga diantaranya adalah konflik dikarenakan waktu untuk salah satu peran terlalu banyak, tekanan yang berasal dari salah satu peran menyebabkan permasalahan, serta konflik berasal dari perilaku satu peran sesuai untuk satu kegiatan tetapi tidak cocok untuk kegiatan lainnya.

### **Stres Kerja**

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja suatu keadaan yang tertekan yang dapat membuat emosi menjadi tidak seimbang, pikiran menjadi kacau, dan keadaan fisik karyawan. Faktor yang memengaruhi stres pada pekerjaan menurut Mangkunegara dalam Asyaukani Nashih (2018) adalah semua bentuk yang berkaitan dengan tugas yang berat, yang mampu menyebabkan tekanan kepada individu karyawan. Beberapa masalah yang bisa membuat karyawan menjadi stres ada dua jenis, yaitu dari pekerjaan dalam organisasi dan berasal bukan dari dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang bisa membuat tekanan pada karyawan pekerjaan dalam organisasi diantaranya:

1. Tugas yang diberikan terasa banyak
2. Terburu-buru dan tertekan dalam melaksanakan tugas
3. Supervisi yang dilakukan buruk
4. Gaji yang kurang
5. Pertentangan karyawan

Sedangkan faktor tekanan kerja dari luar organisasi dan diantaranya adalah:

1. Ketidakpuasan akan keuangan
2. Keluarga yang bermasalah
3. Kepuasan perkawinan
4. Kejadian pada lingkungan karyawan tinggal
5. Kondisi fisik dan kesehatan

Gibson Ivancevich, Grrenberg (dalam Setiyana, 2013:384)

menyatakan bahwa stres terciptakan dari interaksi pegawai dengan pekerjaannya, yang mempengaruhi keseimbangan emosi, keadaan berfikir dalam bekerja dan kondisi seorang karyawan terhadap tanggungjawabnya.

**Kinerja Karyawan**

Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67) kinerja karyawan adalah kegiatan yang diperoleh dan dihasilkan seorang individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan kepadanya dengan mengarahkan segala kemampuan serta kompetensi pada diri karyawan.

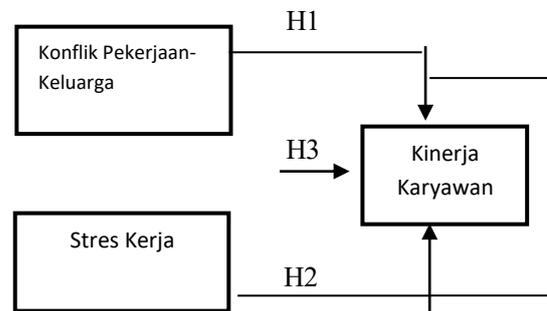
Sedangkan pendapat yang diutarakan oleh Menurut Robbins ada beberapa persepsi yang mempengaruhi kerja seorang pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu baik, cermat dan teliti karyawan dalam menjalankan tugas.
2. Kuantitas, yaitu ketika karyawan sanggup dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
3. Tanggung jawab, yaitu seberapa karyawan bertanggung jawab atas hasil yang dihasilkan dalam bekerja.
4. Efektivitas, sejauh mana karyawan dapat menggunakan sumber daya secara efektif.
5. Pengetahuan, merupakan tingkat pemahaman karyawan dalam pelaksanaan tugas.
6. Inisiatif, dimana karyawan inisiatif dalam bekerja dan mengemukakan pendapat.

Berdasarkan para pakar diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah output yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab dalam waktu yang telah ditentukan dengan mengarahkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang telah

diberikan kepadanya.

**Model Hipotesis**



**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Analisis Deskriptif Konflik Peran Pekerjaan-Keluarga (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Variabel yang Diteliti

Variabel	Indikator	Rata-rata
Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)	Konflik diakibatkan waktu	80
	Konflik diakibatkan tekanan	80,25
	Konflik diakibatkan Perilaku	86
Stres Kerja (X2)	Tekanan dalam pekerjaan	83,2
	Tekanan luar pekerjaan	78,8
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	94,5
	Kuantitas	85
	Tanggung jawab	86,5
	Efektivitas	87
	Pengetahuan	93,5
	Inisiatif	78,5

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah (2019)

**Pengaruh Konflik-Pekerjaan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indofarma Global Medika Bandung.**

Dibawah ini merupakan hasil pengujian statistik tentang pengaruh konflik-pekerjaan keluarga dan stres kerja secara parsial maupun simultan menggunakan teknik analisis linear berganda. Adapun hasil pengujiannya seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji secara Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	332.978	2	166.489	3.756	.000 <sup>b</sup>
Residual	1418.615	32	44.332		
Total	1751.594	34			

a. Dependend Variabel: KK\_

b. Predictor: (Constan), SK\_, WFC\_

*Sumber: diolah melalui SPSS Statistics 20*

Dapat diketahui bahwa nilai uji-f variabel konflik peran pekerjaan-keluarga dan stres kerja sebesar 3,756. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  karena  $3,756 > 3,28$ . Dari uji Anova di atas, didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 3,756 dengan besar signifikansinya 0.000. Karena tingkat signifikansinya <5%, maka  $H_0$  ditolak. Artinya, didapatkan hasil bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofarma Global Medika Bandung.

**Tabel 3.** Hasil Uji secara Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	21.449	3.694		5.807	.000
1 WFC_	-1.053	.156	-.762	-6.768	.000
SK_	-.512	.085	-.722	-5.991	.000

a. Dependent Variable: KK\_Y

*Sumber: diolah melalui SPSS Statistics 20*

Dari hasil pengujian, pada variabel konflik-pekerjaan keluarga, besar t-hitung adalah -6,768 dan nilai t-tabel yang didapat -2,037, sehingga dapat disimpulkan t-hitung > t-tabel, atau  $(-6.768) > (-2,037)$ . Artinya  $H_0$  yang dirumuskan ditolak dan  $H_1$  berarti dapat diterima sehingga adanya pengaruh negatif signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya pada stres kerja, menunjukkan besarnya t-hitung yang diperoleh -5,991 dan besarnya t-tabel -2,037. Dapat disimpulkan t-hitung yang didapatkan lebih tinggi dari t-tabel, atau  $(-5,991) > (-2,037)$ . Artinya  $H_0$  berarti tidak diterima dan  $H_1$  berarti diterima sehingga terdapat pengaruh negatif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 <sup>a</sup>	.609	.584	3.45499

a. Predictors: (Constant), WFC\_X1, SK\_X2

*Sumber: diolah melalui SPSS Statistics 20*

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan determinasi, diperoleh nilai *r-square* sebesar 0,609 atau sebesar 60,9%. Dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja memiliki kontribusi terhadap variabel dependen sebesar 60,9% dan sisanya sebesar 39,1% merupakan sisa dari variabel yang oleh penulis tidak diteliti.

**D. Kesimpulan**

Hasil yang telah diteliti tentang Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indofarma Global Medika Bandung memiliki kesimpulan yang telah dirumuskan

sebagai berikut:

1. Tingkat konflik peran pada pekerjaan-keluarga pada PT. Indofarma Global Medika Bandung yang didasari atas hasil kuesioner termasuk berada pada kriteria yang tinggi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa konflik pada peran pekerjaan-keluarga dirasakan dikarenakan dari dimensi yang diajukan dalam pernyataan kuesioner keseluruhannya bernilai tinggi yaitu konflik berdasarkan waktu, perilaku dan tekanan yang bisa membuat sebuah konflik.
2. Tingkat stres kerja pada PT. Indofarma Global Medika Bandung yang didasari dari jawaban para responden dinilai berada di kriteria tinggi. Hal ini terlihat dari dimensi yang diajukan dalam pernyataan kuesioner keseluruhannya bernilai pada kriteria tinggi yaitu tekanan dalam organisasi dan tekanan di luar organisasi.
3. Tingkat kinerja karyawan pada PT. Indofarma Global Medika Bandung yang didasari atas respon dari responden memiliki tingkat yang rendah. Artinya bahwa kinerja karyawan dirasakan rendah terlihat dari dimensi yang diajukan dalam pernyataan kuesioner keseluruhannya bernilai rendah yaitu, kuantitas, tanggung jawab, efektivitas, dan inisiatif.
4. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial, t-hitung yang didapatkan oleh penulis adalah -6,768 dan besarnya t-tabel -2,037 sehingga penulis menyimpulkan t-hitung lebih besar nilainya dibandingkan t-tabel, atau  $(-6.768 > -2,037)$  Artinya  $H_0$  tertolak dan  $H_1$  bisa

diterima sehingga terdapat pengaruh negatif signifikan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan.

5. Setelah dilakukan uji hipotesis secara parsial, menunjukkan nilai yang didapatkan pada t-hitung -5,991 dan nilai pada t-tabel adalah sebesar -2,037 sehingga dapat disimpulkan t-hitung mempunyai nilai yang lebih besar dari t-tabel, atau  $(-5,991 > -2,037)$ . Artinya  $H_0$  tertolak dan  $H_1$  dapat diterima sehingga terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan uji hipotesis dengan cara bersama-sama, diketahui bahwa nilai uji-f variabel konflik peran pekerjaan-keluarga dan stres kerja didapat  $F_{hitung}$  3,756 dan  $F_{tabel}$  3,28. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  karena  $(3,756 > 3,28)$  maka  $H_0$  tertolak dan  $H_1$  dapat diterima. Artinya dapat dinyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai tetap PT. Indofarma Global Medika Bandung.

#### E. Saran

Dilihat dari hasil kesimpulan yang didapat, maka penulis merumuskan saran sebagai bahan masukan diantaranya adalah:

1. Konflik peran pekerjaan-keluarga yang dialami oleh karyawan pada PT. Indofarma Global Medika Bandung dikarenakan permasalahan waktu dimana waktunya lama bekerja yang harus dilakukan oleh karyawan, serta timbulnya

tekanan dan jenis pekerjaan yang berlebih dikarenakan adanya program  *Holding Farmasi BUMN* dengan PT. Bio Farma Tbk. Sebaiknya perusahaan dapat mampu menjalankan manajemen waktu dengan baik serta dapat memperhatikan pemberian wewenang sesuai dengan kemampuan seseorang, sehingga tidak terbebani dengan pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan.

2. Pemimpin PT. Indofarma Global Medika Bandung diharapkan mampu mengatasi stres kerja dengan pendekatan stres kerja melalui pendekatan individu maupun pendekatan organisasi serta dapat lebih memperhatikan sumber-sumber stres kerja baik dari tekanan di dalam masalah organisasi maupun di luar masalah organisasi. Perusahaan juga harus mempunyai jenis pekerjaan yang berinovasi sehingga karyawan tidak mudah bosan serta tidak timbulnya tekanan dikarenakan bosan terhadap pekerjaan.

### Daftar Pustaka

- Afrizal, Poundra. (2014). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Taspen (PERSERO) Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 1 Februari 2014.
- Asyaukani, Nashih Ulwan. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN): Studi pada pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Skripsi. Diploma Thesis, UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Coban, H dan Irmis, A. (2016). *Work-Family Conflict and Burnout in Turkish Banking Industry*. *European Scientific Journal*. Pamukkale University. Turkey.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Setiyana, V, Y. (2013). *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*. *JIPT (Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan)*, 01 (02), 376-396.
- Tiara dan Suprayitno. (2014). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pekerjaan Berlebih terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Mancur Wonogiri. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 14, No. 2, Oktober 2014: 230-241.