

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI WANITA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT BANJARMASIN**

Nora Pertiwi¹⁾, Emy Rahmawati²⁾, Setio Utomo³⁾

¹⁾Magister Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lambung Mangkurat

²⁾Fakultas Pertanian, Universitas Lambung Mangkurat

³⁾ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat

Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123

Telp (0511) 4321728, norapertiwi123@gmail.com

ABSTRACT

Higher education is one of the pillars that functions as an institution that produces quality human resources (HR). An important element in moving the wheels of a college is the lecturer. The performance of lecturers from a tertiary institution can be elaborated and realized towards improving the performance of lecturers who support the development of the goals of higher education. In carrying out the Tri Dharma of Higher Education, lecturers are also assisted by staff called the Pramubakti / Contract Staff. In carrying out their duties as employees (lecturers or staff) who are married, there are indications of multiple roles, namely as a wife, mother and household manager and as a workforce.

This study aims to examine the Effect of Dual Role Conflict (Job-Family (X1) - Family Job (X2)) and Job Stress (X3) Against Employee Performance (Y) Women in the Faculty of Social and Political Sciences, Lambung Mangkurat University Banjarmasin both partially or simultaneous. The samples taken were 36 people, namely married female employees (administrative staff) using a saturated sampling technique. Data collection using questionnaires while data analysis using Multiple Linear Regression Analysis through SPSS version 23 program.

The test results prove that the Work-Family Conflict (X1) has a significant effect on female employee performance partially with the influence of 75.4% including the very strong category, Family-Work Conflict (X2) has a significant effect on female employee performance partially with a influence of 48.9% including the fairly strong category, Job Stress (X3) has a significant effect on female employee performance partially with a influence of 25.4% including a fairly strong category, while simultaneously Job-Family Conflict (X1), Family-Job Conflict (X2) and Job Stress (X3) has a significant effect on Employee Performance (Y) for women of 72.5% including the very strong category while the remaining 27.5% is influenced by other variables not found in this research model.

Keywords: Dual Role Conflict, Job Stress, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi adalah pilar utama yang berfungsi sebagai pembentuk sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Unsur penting dalam menggerakkan roda dari suatu perguruan tinggi adalah dosen. Kinerja dosen dari suatu perguruan tinggi dapat diuraikan dan diwujudkan kearah peningkatan kinerja dosen yang mendukung pengembangan tujuan pendidikan tinggi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) adalah salah satu fakultas di Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin yang merupakan unsur

pelaksana akademik yang melaksanakan sebagian tugas pokok dan fungsi Universitas dalam mengkoordinasi dan atau melaksanakan pendidikan akademik dan atau profesional dalam satu atau seperangkat cabang ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian tertentu. Dalam menyelenggarakan tugas tersebut Fakultas ISIP terdiri atas; dekan dan pembantu dekan, senat fakultas, jurusan, laboratorium, dosen (dosen PNS dan Kontrak), staf dan bagian tata usaha.

Pegawai wanita yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu

untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang pegawai yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performan kerja yang baik.

Tabel 1.1 Data Pegawai Fisip ULM Banjarmasin

JK	Pendidikan Terakhir						Status Perkawinan		Total
	SMA	DIII	S1	S2	S3	Prof	Menikah	Belum Menikah	
Laki-laki	4	1	22	43	8	1	70	9	79
Perempuan	4	2	13	27	2	0	36	12	48
Jumlah	8	3	35	70	10	1	106	21	127
Total	127						127		

Sumber: Data diolah, Fisip (Januari, 2019)

Daftar pegawai PNS dan Non Pns Wanita di Fakultas ISIP ULM di atas menunjukkan untuk pegawai yang berstrata Magister (S2) sebanyak 27 orang dan strata S1 hanya 13 orang. Sedangkan untuk status perkawinan, pegawai wanita (Dosen wanita, Staf Pramubakti, dan Tata Usaha) yang telah menikah lebih banyak 36 orang dibandingkan dengan pegawai wanita yang belum menikah yakni 12 orang.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa pegawai wanita yang telah menikah dan memiliki strata lebih tinggi terdapat indikasi pengaruh peran ganda pegawai wanita sebagai peran tradisi yaitu wanita sebagai isteri, ibu dan pengelola rumah tangga dan peran transisi yaitu sebagai tenaga kerja dan anggota masyarakat.

Penelitian mengenai pengaruh konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap stress dilakukan oleh Judge et,al (1994) yang menemukan bahwa konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja. Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan

bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri pegawai, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stress seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan (Ivancevich dan Matteson, 1980). Biasanya para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja (Rini, 2000).

Di ungkapkan oleh Gitosudarmo dan Suditta (1997), bahwa stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkat negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis. Adapun konflik peran ganda ini bisa menurunkan kinerja pegawai, sementara menurunnya kinerja pegawai bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi (Boles, Howard & Donofrio, 2001).

Konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family-to-work conflict*) terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Contohnya adalah tekanan keluarga seperti: hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga (Greenhaus, 2002).

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Pegawai wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial Konflik Keluarga-Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji pengaruh secara parsial Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Pegawai wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- b. Untuk menguji pengaruh secara parsial Konflik Keluarga-Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- c. Untuk menguji pengaruh secara parsial Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- d. Untuk menguji pengaruh secara simultan Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai wanita di

Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini yaitu:

- a. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita.
- b. Bagi Perusahaan
Memberikan masukan bagi perusahaan atau organisasi berupa informasi-informasi tentang upaya yang tepat dalam mengurangi tingkat konflik peran ganda perawat wanita dan stres kerja dan upaya peningkatan kinerja pegawai wanita.
- c. Bagi Pihak Lain
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita dan sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.

Tinjauan Teori

Konflik

Menurut Ranupandojo et al (2001), konflik organisasi adalah ketidaksetujuan antara dua pihak atau lebih anggota organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersamaan dan karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Menurut Tampubolon (2008) konflik umumnya berasal dari ketidaksesuaian dan pembagian sumberdaya yang tidak rasional. Konflik sebenarnya menjadi fungsional dan dapat pula menjadi disfungsional. Konflik semata-mata bisa memperbaiki dan

memperburuk prestasi individu maupun organisasi tergantung dari pengelolaan konflik tersebut.

Konflik Peran Ganda

Menurut Davis dan Newstrom (1996) peran diwujudkan dalam perilaku. Peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan. Peran ganda dapat didefinisikan dimana seseorang memiliki jabatan atau posisi atau keadaan yang lebih dari satu sehingga membuat orang tersebut memiliki tanggung jawab yang lebih banyak (Azazah, 2009).

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga, Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Nyoman Triaryati (2003) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu:

1. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga)
2. *Strain-based conflict*. Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.

Behavior-based conflict. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work-family conflict*)

Gutek et al, (1991) menyebutkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga.

Menurut Frone, Russel dan Cooper (1992); Boles, James S., W. Gary Howard

& Heather H. Donofrio (2001), konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga.. Indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah:

- a. Tekanan kerja, yaitu adanya ketidakseimbangan antara tuntutan atas individu dengan kemampuannya guna memenuhi tuntutan.
- b. Banyaknya tuntutan tugas, yaitu banyaknya tugas pekerjaan yang dituntut harus segera diselesaikan.
- c. Kurangnya kebersamaan keluarga, yaitu kurangnya waktu yang tersedia untuk bersama keluarga akibat dari banyaknya tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
- d. Sibuk dengan pekerjaan, yaitu banyaknya tugas pekerjaan yang banyak menyita waktu.

Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga, yaitu dimana seorang wanita yang bekerja memiliki komitmen terhadap pekerjaannya dan dituntut untuk melakukan kewajibannya sebagai seorang karyawan akan tetapi disisi lain ia memiliki tanggung jawab terhadap keluarganya.

Konflik Keluarga-Pekerjaan

Family-work conflict yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan (David, 2003)

Menurut Frone, Russell dan Cooper (1992) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

- a. Tekanan sebagai orang tua
- b. Tekanan perkawinan
- c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri
- d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua
- e. Campur tangan pekerjaan

Stress Kerja

Menurut Panji Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Ashar, 2001).

Menurut Igor S (1997), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Igor menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah:

- a. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.
- b. Tuntutan/tekanan dari atasan adalah sesuatu kondisi ketegangan yang yang di ciptakan oleh atasan
- c. Menurunnya tingkat hubungan interpersonal adalah uatu hubungan antara diri sendiri dengan orang lain atau hubungan antara satu induvidu dengan individu lain karena adanya ketertarikan, kesamaan dan rasa timbal balik satu sama lain
- d. Ketidakcocokan dengan pekerjaan adalah ketidak sesuainnya pekerjaan yang di lakukan oleh pegawai berdasarkan kemampuan dan fungsinya.
- e. Keterlibatan dalam organisasi adalah keterlibatan seorang pegawai dalam sebuah organsiasi dalam mencapai tujuan dan pengambilan keputusan

Kinerja Kerja

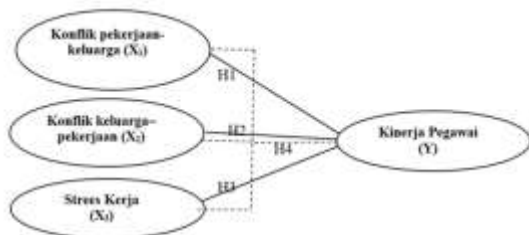
Rusell (1998), kinerja kerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tetentu. Kinerja kerja seorang individu merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang di hasilkan oleh karena itu kinerja kerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Kinerja Pegawai adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksnakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Adapun indikator Kinerja Pegawai menurut Robbins (2006: 260) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam isitilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, meruapakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat dimana seorang Pegawai dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindar hasil yang merugikan.

6. Komitmen kerja, merupakan tingkat dimana Pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawan kerja dengan instansi.

Model Penelitian



Gambar 1.1 Model Penelitian

Keterangan : ———> Uji Parsial
- - - - -> Uji Simultan

Sumber: Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Douofrio (2001); Frone, Russell dan Cooper (1992); Price, Kella B. (2003).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H1. Terdapat pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga secara parsial terhadap Kinerja Pegawai wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin
- H2. Terdapat pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin
- H3. Terdapat pengaruh Stress Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin
- H4. Terdapat pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Stress Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel pada umumnya dapat diklasifikasikan, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklarifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala yang bersifat sebab-akibat. Proses pendekatan penelitian yang berusaha untuk memecahkan masalah secara mendalam dengan dasar pemikiran deduktif, yakni dengan menggunakan analisis yang berpijak dari pengertian-pengertian atau fakta-fakta yang bersifat umum kemudian diteliti dan hasilnya dapat memecahkan persoalan khusus, Sugiyono (2012).

Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat *eksplanatory* yaitu suatu penelitian yang menyoroti antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan yang berbentuk kausalitas (pengaruh) yang menguji pengaruh (determinan) satu atau lebih variabel independen terhadap satu atau lebih variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Konflik Pekerjaan-Keluarga (X_1), Konflik Keluarga-Pekerjaan (X_2) dan Stress Kerja (X_3) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y)

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber data yang di peroleh dalam penelitian ada 2 (dua) jenis yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data-data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012). Sumber data primer dalam penelitian ini di peroleh melalui kuesioner yang dibagikan penelitian kepada Pegawai wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.

Sugiyono (2012) menjelaskan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas dan dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim pas, atau internet.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2012). Data sekunder ini merupakan data pendukung yang sangat diperlukan dalam penelitian ini, seperti struktur organisasi, sejarah perusahaan, jumlah Pegawai, absensi Pegawai, data *turn over* Pegawai dan lain-lain yang diperoleh dari Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk

mendapatkan data dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, dan kuesioner (angket) dan wawancara

Observasi

Dalam penelitian ini, sesuai dengan objek penelitian maka, peneliti memilih observasi partisipan. Observasi partisipan yaitu suatu teknik pengamatan dimana peneliti ikut ambil bagian dalam kegiatan yang dilakukan oleh objek yang diselidiki. Observasi ini dilakukan dengan mengamati dan mencatat langsung terhadap objek penelitian, yaitu dengan mengamati kegiatan-kegiatan yang ada pada Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Sehingga peneliti dapat menentukan informan yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui jabatan, tugas/kegiatan, alamat, nomor telepon dari calon informan sehingga mudah untuk mendapatkan informasi untuk kepentingan penelitian.

Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner tertutup.

Wawancara

Wawancara (*Interview*) digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2012).

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model yang dihasilkan

dapat dianalisis lebih lanjut atau tidak. Agar model dapat dianalisis dan memberikan hasil yang representative maka model tersebut harus memenuhi asumsi dasar klasik yaitu tidak terdapat gejala multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis Regresi Linier Berganda, dimana analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini dimana variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1), Konflik Keluarga-Pekerjaan (X2) dan Stress Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dimana rumus yang digunakan untuk menentukan variabel X1, X2, X3 dan Y adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = (baca Y topi), Subyek dalam nilai interval Kinerja Pegawai yang diprediksikan
- A = (nilai Y bila X = 0) nilai konstan
- b₁, b₂, b₃ = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel Kinerja Pegawai yang didasarkan pada variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1), Konflik Keluarga-Pekerjaan (X2) dan Stress Kerja (X3). Bila b₊ (positif) maka naik, dan b₋ (negatif) maka terjadi penurunan
- X1 = Konflik Pekerjaan-Keluarga
- X2 = Konflik Keluarga-Pekerjaan
- X3 = Stress Kerja
- e = error

Sumber: Sugiono (2012)

Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antar variabel masing – masing independen terhadap variabel dependen, maka nilai signifikan t dibanding dengan derajat kepercayaan.

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan pada hasil software SPSS 23.0 maka pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai sig./significance pada kolom sig. dengan taraf signifikansi yang

digunakan (0,05). Jika sig./significance > 0,05 maka Ho diterima sedangkan jika sig./significance < 0,05 maka Ho ditolak (Sugiyono, 2012)

Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1), Konflik Keluarga-Pekerjaan (X2) dan Stress Kerja (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% dengan derajat kebebasan (df) = (k-1) (n-k) atau tingkat kesalahan (α) = 5%. Nilai Fhitung ≥ Ftabel, maka hipotesis Ho ditolak dan hipotesis Ha diterima, sebaliknya Fhitung ≤ Ftabel, maka hipotesis Ho diterima dan Ha ditolak.

Dengan menggunakan software SPSS 23.0 untuk menguji pengaruh simultan dapat dilihat pada nilai sig. F change. Apabila nilai sig. F change kurang dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, sedangkan apabila nilai sig. F change lebih dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006:83). Uji ini dihitung menggunakan software SPSS 23.0.

Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden yang dipilih sebagai responden dalam penelitian ini adalah

Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin yang berjumlah 36 orang yaitu wanita yang sudah menikah. Dari jumlah pegawai yang diolah data valid dan reliabel adalah sebanyak 36 kuesioner.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Hasil	Standar Minimal	Validitas
1	Konflik Pekerjaan-Keluarga (X ₁)	(X _{1.1})	0.692	0.3	Valid
2		(X _{1.2})	0.756	0.3	Valid
3		(X _{1.3})	0.533	0.3	Valid
4		(X _{1.4})	0.553	0.3	Valid
5		(X _{1.5})	0.590	0.3	Valid
6		(X _{1.6})	0.633	0.3	Valid
7		(X _{1.7})	0.710	0.3	Valid
8		(X _{1.8})	0.706	0.3	Valid
9		(X _{1.9})	0.757	0.3	Valid
10		(X _{1.10})	0.670	0.3	Valid
13	Konflik Keluarga-Pekerjaan (X ₂)	(X _{2.1})	0.640	0.3	Valid
14		(X _{2.2})	0.513	0.3	Valid
15		(X _{2.3})	0.738	0.3	Valid
16		(X _{2.4})	0.850	0.3	Valid
17		(X _{2.5})	0.690	0.3	Valid
18		(X _{2.6})	0.777	0.3	Valid
19		(X _{2.7})	0.510	0.3	Valid
20	Stress Kerja (X ₃)	(X _{3.1})	0.562	0.3	Valid
26		(X _{3.2})	0.859	0.3	Valid
27		(X _{3.3})	0.887	0.3	Valid
28		(X _{3.4})	0.544	0.3	Valid
29		(X _{3.5})	0.746	0.3	Valid
30		(X _{3.6})	0.764	0.3	Valid
31		(X _{3.7})	0.438	0.3	Valid
32	Kinerja Pegawai (Y)	(X _{3.8})	0.748	0.3	Valid
33		(X _{3.9})	0.778	0.3	Valid
34		(X _{3.10})	0.753	0.3	Valid
35		(X _{3.11})	0.454	0.3	Valid
40		(Y _{1.1})	0.620	0.3	Valid
41		(Y _{1.2})	0.862	0.3	Valid
42		(Y _{1.3})	0.896	0.3	Valid
43		(Y _{1.4})	0.843	0.3	Valid
44		(Y _{1.5})	0.927	0.3	Valid
45	(Y _{1.6})	0.914	0.3	Valid	
46	(Y _{1.7})	0.918	0.3	Valid	
47	(Y _{1.8})	0.895	0.3	Valid	
48	(Y _{1.9})	0.831	0.3	Valid	
49	(Y _{1.10})	0.827	0.3	Valid	
50	(Y _{1.11})	0.769	0.3	Valid	
51	(Y _{1.12})	0.823	0.3	Valid	

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 23.00, 2019

Pada Tabel 1.2 di atas diketahui bahwa hasil item variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X₁), Konflik Keluarga-Pekerjaan (X₂), Stress Kerja (X₃) dan Kinerja Pegawai (Y) keseluruhan hasil seluruh item dari variabel memiliki nilai $r > 0,3$. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1.3 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Reliabilitas
Konflik Pekerjaan-Keluarga (X ₁)	0.855	Reliabel
Konflik Keluarga-Pekerjaan (X ₂)	0.805	Reliabel
Stress Kerja (X ₃)	0.889	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.963	Reliabel

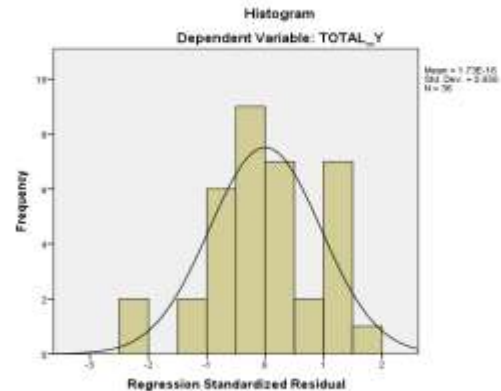
Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 23.00, 2019

Pada Tabel 1.3 di atas dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan instrumen memiliki nilai cronbach alpha > 0.60 yaitu karakteristik

Konflik Pekerjaan-Keluarga (X₁) sebesar 0,855, karakteristik Konflik Keluarga-Pekerjaan (X₂) sebesar 0,805, karakteristik Stress Kerja (X₃) sebesar 0,889, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,963.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data



Gambar 1.2 Grafik Histogram, Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 23.00, 2019

Berdasarkan Gambar 1.2 terlihat bahwa perbandingan antara data observasi dengan distribusi berada pada alur distribusi normal atau mendekati distribusi normal

Uji Autokorelasi

Tabel 1.4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.570 ^a	.725	.267	5.754	1.635

Predictors: (Constant), Variabel Stress Kerja, Variabel Konflik P-K, Variabel Konflik K-P
Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 23.00, 2019

Hasil deteksi autokorelasi pada model regresi diperoleh hasil di atas +2, dengan melihat patokan analisis hasil angka perhitungan Durbin-Watson di atas, menunjukkan bahwa hasil uji autokorelasi sebesar +1,635 yang menunjukkan pada Tabel 1.4 di atas tidak ada autokorelasi positif.

Uji Multikolinieritas

Tabel 1.5 Hasil uji multikolinieritas

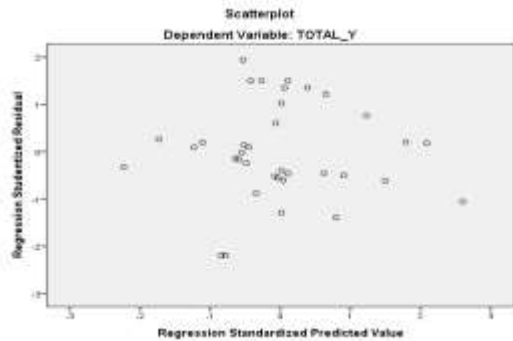
Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Konflik Pekerjaan-Keluarga (X ₁)	1.109	Non multikolinieritas
Konflik Keluarga-Pekerjaan (X ₂)	1.467	Non multikolinieritas
Stress Kerja (X ₃)	1.591	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 23.00, 2019

Pada Tabel 1.5 untuk mengetahui hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Variance Inflation Factor (VIF) yaitu Konflik Pekerjaan-Keluarga (X₁) nilai VIF 1,109, Konflik Keluarga-Pekerjaan (X₂) nilai VIF

1,467 dan Stress Kerja (X3) nilai VIF 1,591. Menurut Ghozali (2006) apabila nilai VIF <10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.3 Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS 23.00, 2019

Pada Gambar 1.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, ini berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi-asumsi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15.614	15.340		6.018	.000	
Konflik Pekerjaan-Keluarga (X ₁)	.950	.320	.754	5.967	.000	Signifikan
Konflik Keluarga-Pekerjaan (X ₂)	.593	.362	.489	3.640	.031	Signifikan
Stress Kerja (X ₃)	.416	.301	.254	2.383	.046	Signifikan

Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 23.00, 2019

Dari Tabel 1.5 dalam bentuk *unstandardized* persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 15.614 + 0.950 (X_1) + 0.593 (X_2) + 0.416 (X_3) + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Konflik Pekerjaan-Keluarga
- X₂ = Konflik Keluarga-Pekerjaan
- X₃ = Stress Kerja
- b₁- b₃ = Koefisien Regresi
- e = error

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 15.614 artinya jika Konflik Pekerjaan-Keluarga (X₁), Konflik Keluarga-Pekerjaan (X₂) dan Stress Kerja (X₃) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya sebesar 15.614.
2. Koefisien regresi variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X₁) sebesar 0.950 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (X₁) mengalami kenaikan maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.950. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X₁) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), semakin meningkat variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X₁) maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Pegawai (Y).
3. Koefisien regresi variabel Konflik Keluarga-Pekerjaan (X₂) sebesar 0.593 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Konflik Keluarga-Pekerjaan (X₂) mengalami kenaikan maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.593. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Konflik Keluarga-Pekerjaan (X₂) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), semakin meningkat variabel Konflik Keluarga-Pekerjaan (X₂) maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Pegawai (Y).
4. Koefisien regresi variabel Konflik Stress Kerja (X₃) sebesar 0.416 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Stress Kerja (X₃) mengalami kenaikan maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.416. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Stress Kerja (X₃) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), semakin meningkat

variabel Stress Kerja (X_3) maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Pegawai (Y).

5. *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X_1) sebesar 0.754 menunjukkan antara Konflik Pekerjaan-Keluarga (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah kuat karena diatas 0,5. Ini berarti pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 75.4% dengan arah positif.
6. *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel Konflik Keluarga-Pekerjaan (X_2) sebesar 0.489 menunjukkan antara Konflik Keluarga-Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah lemah karena dibawah 0,5. Ini berarti pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 48.9% dengan arah positif.
7. *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel Stress Kerja (X_3) sebesar 0.254 menunjukkan antara Stress Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah lemah karena dibawah 0,5. Ini berarti pengaruh Stress Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 25.4% dengan arah positif.

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Tabel 1.6 Hasil uji t hitung

Model	Coefficients			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.614	15.340		6.018	.000
Konflik Pekerjaan-Keluarga (X_1)	.950	.320	.754	5.967	.000
Konflik Keluarga-Pekerjaan (X_2)	.593	.362	.489	3.640	.031
Stress Kerja (X_3)	.416	.301	.254	2.383	.046

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 23.00, 2019

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa (H_1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y), (H_2) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Konflik Keluarga-Pekerjaan (X_2)

terhadap Kinerja pegawai (Y) dan (H_3) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Stress Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Pengaruh dominan dan nilai koefisien regresi yang paling besar adalah variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X_1) yang dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0,950 dan besar pengaruhnya 75.4%.

Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Tabel 1.7 Hasil uji F hitung

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	507.358	3	169.199	5.143	.000 ^b
Residual	1052.281	32	32.884		
Total	1559.639	35			

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Predictors: Variabel Stress Kerja, Variabel Konflik P-K, Variabel Konflik K-P

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 23.00, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi F ($0.000 < \text{signifikansi } \alpha (0,05)$, yaitu ($0.000 < 0,05$) atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan nilai F tabel sebesar 32. Dimana dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($5.143 > 2.90$). Berdasarkan perhitungan tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_4 diterima yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa semua variabel independen yang terdiri Konflik Pekerjaan-Keluarga (X_1), Konflik Keluarga-Pekerjaan (X_2) dan Stress Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1.8 Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.570 ^a	.725	.262	5.734	.325	5.143	3	32	.000

Predictors: Variabel Stress Kerja, Variabel Konflik P-K, Variabel Konflik K-P

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 23.00, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 23.00 pada Tabel 1.8 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0.725. Hal ini berarti 72.5% Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X_1), Konflik Keluarga-Pekerjaan (X_2) dan Stress Kerja

(X₃), sedangkan sisanya yaitu 27.5% Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Disiplin Kerja, Kompensasi, Jenjang Karir, Lingkungan Kerja dan lain sebagainya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Konflik Pekerjaan-Keluarga (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Konflik Pekerjaan-Keluarga (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, karena berdasarkan uji regresi secara parsial (uji t) terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $t < 5\%$. Dengan besar koefisien regresi variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X₁) sebesar 0.950, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X₁) mengalami kenaikan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.950. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X₁) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), semakin meningkat variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X₁) maka semakin meningkat pula variabel Kinerja pegawai (Y). Begitu pula sebaliknya, semakin menurun variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X₁) maka semakin menurun pula variabel Kinerja Pegawai (Y).

Konflik Keluarga- Pekerjaan (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Konflik Keluarga- Pekerjaan (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, karena berdasarkan uji regresi secara parsial (uji t) terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $t < 5\%$. Dengan besar koefisien regresi variabel

Konflik Keluarga- Pekerjaan (X₂) sebesar 0.593, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Konflik Keluarga- Pekerjaan (X₂) mengalami kenaikan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.593. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Konflik Keluarga- Pekerjaan (X₂) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), semakin meningkat variabel Konflik Keluarga- Pekerjaan (X₂) maka semakin meningkat pula variabel Kinerja pegawai (Y). Begitu pula sebaliknya, semakin menurun variabel Konflik Keluarga- Pekerjaan (X₂) maka semakin menurun pula variabel Kinerja Pegawai (Y).

Konflik Stress Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Stress Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, karena berdasarkan uji regresi secara parsial (uji t) terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $t < 5\%$. Dengan besar koefisien regresi variabel Stress Kerja (X₃) sebesar 0.416, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Stress Kerja (X₃) mengalami kenaikan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.416. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Stress Kerja (X₃) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), semakin meningkat variabel Stress Kerja (X₃) maka semakin meningkat pula variabel Kinerja pegawai (Y). Begitu pula sebaliknya, semakin menurun variabel Stress Kerja (X₃) maka semakin menurun pula variabel Kinerja Pegawai (Y).

Konflik Pekerjaan- Keluarga (X₁), Konflik Keluarga- Pekerjaan (X₂) dan Stress Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Konflik Pekerjaan- Keluarga (X_1), Konflik Keluarga- Pekerjaan (X_2) dan Stress Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan, karena berdasarkan uji regresi secara simultan (uji F) terlihat bahwa F hitung $>$ F tabel atau signifikansi $F < 5\%$. Dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0.725. Hal ini berarti 72.5% Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Konflik Pekerjaan- Keluarga (X_1), Konflik Keluarga- Pekerjaan (X_2) dan Stress Kerja (X_3), sedangkan sisanya yaitu 27.5% Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

- a. Pada hasil penelitian yang telah diulas sebelumnya juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Pekerjaan- Keluarga (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin secara parsial. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Azizah Indriyani (2009), Fridawati (2014), Wahyuni Awalya Nahwi (2007), Ririn Wedy Putri Mayang Sari dan Ahmad Mardalis (2015), Ratna Kartika Sari (2014) dan Muhammad Iqbal (2016).
- b. Pada hasil penelitian yang telah diulas sebelumnya juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Keluarga- Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin secara parsial. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Azizah Indriyani (2009), Fridawati (2014), Wahyuni Awalya Nahwi (2007), Ririn Wedy Putri

Mayang Sari dan Ahmad Mardalis (2015), Ratna Kartika Sari (2014) dan Muhammad Iqbal (2016).

- c. Pada hasil penelitian yang telah diulas sebelumnya juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin secara parsial. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ratna Kartika Sari (2014) dan Muhammad Iqbal (2016)
- d. Pada hasil penelitian yang telah diulas sebelumnya juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Pekerjaan- Keluarga (X_1), Konflik Keluarga- Pekerjaan (X_2) dan Stress Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin secara simultan. Ratna Kartika Sari (2014) dan Muhammad Iqbal (2016).

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah mengenai Konflik Pekerjaan- Keluarga (X_1), Konflik Keluarga- Pekerjaan (X_2) dan Stress Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Konflik Pekerjaan-Keluarga (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin dengan besar pengaruh sebesar 75.4% termasuk kategori sangat kuat. Ini menunjukkan bahwa Konflik Pekerjaan-Keluarga memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai.

2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Konflik Keluarga-Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin dengan besar pengaruh sebesar 48.9% termasuk kategori cukup kuat.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Stress Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin dengan besar pengaruh sebesar 25.4% termasuk kategori cukup kuat.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Konflik Pekerjaan-Keluarga (X_1), Konflik Keluarga-Pekerjaan (X_2) dan Stress Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin sebesar 72.5% termasuk kategori sangat kuat sedangkan sisanya sebesar 27.5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang di ambil maka disarankan:

1. Pegawai wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin yang sudah menikah sebaiknya lebih mengefektifkan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga dapat melaksanakan tugasnya sebagai ibu rumah tangga tanpa memikirkan pekerjaan ketika sudah pulang dari tempat kerjanya.
2. Pegawai wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin yang sudah menikah sebaiknya bisa lebih mengontrol diri dalam menghadapi permasalahan baik di tempat kerja maupun dalam rumah tangganya sehingga dapat menyelesaikan permasalahan dengan tepat.

3. Pegawai wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin dapat lebih terbuka dan mencoba untuk menerima gagasan dari rekan kerja di dalam pekerjaan.
4. Pegawai wanita di Fakultas ISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin bisa meminimalisir stres misalnya dengan mengadakan liburan dan hiburan bersama rekan kerja.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Panji & Ninik Widiyanti. 1992. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Berry, David. 2003. *Pokok-Pokok Pemikiran dalam Sosiologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Davis Keith dan Newstorm. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta : Erlangga.
- Fridawati Raslin Bangun, 2014. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Wanita Pt Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2013*, Tesis. Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara
- Frone, M R; Russell, M; Cooper, M L.1992. *Antecedents and Outcomes od Work-Family Conflict : Testing a Model of The Work-Family Interface*. *Journal of Applied Psychology*, Vol.77, No.1, p:65-78
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo Indriyo, I Nyoman Sudita. 1997. *Perilaku Organisasi “Edisi Pertama”*. Yogyakarta:BPFE
- Greenhaus, J H. 2002. *Role Stressors, Social Support and Well-being Among Two-Career Couples*. *Journal of*

- Organizational Behavior, Vol.13, No.4 July 1992, p:339-356.*
- Guttek, B. A., S. Searle, and L. Klepa. 1991. "Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76 No. 4, pp. 560-568.
- Heidjrahman Ranupandojo, 2001, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Yogyakarta
- Howard, W. G., Donofrio, H. H., & Boles, J. S., 2001, *Inter-domain workfamily, family-work conflict and police work satisfaction. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 27(3), 380-395.
- Igor, S. (1997). *Bagaimana Anda Mendapatkan Pekerjaan dan Bagaimana Mempertahankannya. Alih Bahasa Monica. Dabara. Solo*
- Indriyani, Azazah. 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Iqbal, Muhammad. 2016. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala, Universitas Lampung, Bandar Lampung.*
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. 1980. *Stress and Work: A managerial perspective. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.*
- Judge T.A.J.W., Boundreau., and R.D. Brets, 1994. *Job and Life Attitude of Male Executives: Journal of Applied Psychology. Vol 79 No. 5.*
- Kartika Sari, Ratna. 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stes Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh, Universitas Siyah Kuala, Banda Aceh.*
- Mayang Sari, Ririn Wedy Putri dan Ahmad Mardalis. 2015. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.*
- Nahwi, Wahyuni Awalya. 2007. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.Telekomunikasi Indonesia Tbk, Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar.*
- Nyoman Tri Aryati. 2003. *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work-Family Issue Terhadap Absence dan Turnover. Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi, Vol.2, No.3 Desember 2003, h:241-254.*
- Rini, Astuti, 2000, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pekerjaan dan Kepuasan Keluarga, Tesis FE Universitas Gadjah Mada, Tidak dipublikasikan, Yogyakarta*
- Robbins, Stephens P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Prentice-Hall.
- Russel., Joyce A and John H Bernadin. 1998. *Human Resource Management : An Experiential Approach* Mc Graw-Hill.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor. Ghalia Indonesia.