

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi Pada Toserba Gunasalma Kawali)

Dea Permatasari¹ Nana darna² Kasman³
¹²³Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
dprmtsri4@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Toserba Gunasalma Kawali). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1) Bagaimana pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Kawali? 2) Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Kawali? 3) bagaimana pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Kawali?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi berganda, Analisis Regresi Sederhana, Analisis Regresi Berganda, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) dan Uji Signifikansi Simultan (Uji f). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa work family conflict dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba gunasalma Kawali dengan besaran pengaruh 47% sementara 53% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan Toserba Gunasalma Kawali dapat lebih memperhatikan pemeliharaan work family conflict dan stres kerja yang terjadi pada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

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

Pendahuluan

Pada masa sekarang masalah ekonomi tentunya menjadi hal terpenting dalam kehidupan manusia, tuntutan ekonomi mendorong seseorang ikut berperan aktif dalam bekerja agar mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga dan untuk dapat bertahan hidup. Baik pria maupun wanita selalu berlomba-lomba dalam menunjukkan kemampuan mereka dan bersaing secara profesional di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Sehingga untuk menjaga keberlangsungan perusahaan agar tetap pada posisi eksistensinya, maka para manajer harus mengelola sumber daya manusia secara efektif sangatlah penting agar dapat meraih kesuksesan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Saat ini persaingan terus bertambah dan bahkan semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut agar dapat terus meningkatkan kemampuan dan pengembangan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus mempersiapkan agar dapat tetap unggul dari perusahaan atau organisasi lainnya. Hal ini berarti bahwa perkembangan suatu organisasi manapun sangatlah bergantung pada produktivitas kinerja karyawan. Tanpa adanya karyawan maka aktivitas suatu perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan dengan baik ataupun sempurna.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting karena terbukti manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik. Karyawan merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan, dimana karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2019:9). Kinerja akan menurun apabila adanya konflik yang dihadapi karyawan dan terlalu banyak beban pekerjaan yang dapat menimbulkan stres. Karyawan Toserba Gunasalma Kawali merupakan unsur organisasi yang sangat penting. Karena karyawan merupakan penggerak dan pelaksana setiap perusahaan. Guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Bagimanapun juga perusahaan tidak akan berjalan dengan baik jika karyawan sebagai pelaksanaannya tidak bekerja dengan baik

Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan Toserba Gunasalma, masih ada karyawan belum optimal dalam bekerja. Hal ini berdampak pada produktivitas kinerja karyawan yang dijalankan kurang memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara menurut bapak Dede Sagita Firmansyah sebagai wakil manajer di Toserba Gunasalma Kawali mengatakan bahwa masih banyaknya karyawan yang tidak bekerja dengan baik, selain masalah konflik dan stres kerja yang mengakibatkan kinerja yang menurun dan kurangnya kedisiplinan dalam bekerja seperti sering datang terlambat dalam bekerja, dan *etittude* karyawan yang kurang baik.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Toserba Gunasalma

No	Nilai	Jumlah	Persentase (%)
1	A	66	50%
2	B	26	20%
3	C	39	30%
Total		131	100%

Sumber : Toserba Gunasalma

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui kinerja dengan kategori A sebanyak 66 orang, kategori B sebanyak 26 orang, dan kategori C sebanyak 39 orang. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang mendapatkan nilai C maka kinerja karyawan belum maksimal sehingga akan berdampak pada kinerja perusahaan, dengan demikian karyawan yang mendapatkan nilai C memiliki kinerja yang masih perlu ditingkatkan lagi. Jika hal tersebut

dibiarkan begitu saja tanpa dilakukan perbaikan-perbaikan pada karyawan dan lingkungan yang mendukung pekerjaan karyawan, maka akan mengakibatkan kerugian bagi Toserba Gunasalma Kawali itu sendiri. Ada beberapa permasalahan karyawan dalam bekerja sehingga dalam bekerja mengalami penurunan yaitu seperti adanya masalah faktor work family conflict, stres kerja pada karyawan. Sering kali fenomena ini menjadi suatu aspek dalam perusahaan yang terjadi pada karyawan di perusahaan yang mengakibatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut turun.

Fenomena mengenai suami istri yang bersama-sama mencari nafkah (bekerja) untuk masa depan keluarga mereka sudah tak lazim lagi terjadi dalam era globalisasi saat ini. Dalam dunia pekerjaan saat ini yang sedang berkembang adalah semakin besarnya jumlah wanita bekerja. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sedangkan peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomi (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Peran dalam keluarga berhubungan dengan tekanan yang timbul dalam menangani urusan rumah tangga dan mengaja anak. Peran dalam pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan waktu yang dibutuhkan, misalnya pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Berdasarkan penjelasan di atas, pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang sangat penting dan saling berkaitan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan Toserba Gunasalma Kawali, para karyawan yang menghabiskan waktunya untuk bekerja tidak dapat menyeimbangkan sulitnya pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Sehingga akan menyebabkan ketidakstabilan dalam bekerja dan kinerja akan menurun karena harus memenuhi kewajiban keluarga dan pekerjaan. Dengan demikian dapat menimbulkan suatu konflik yang disebut *work family conflict* yang merupakan konflik yang timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam keluarga dan pekerjaan.

Selain *Work Family Conflict*, Stres juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kerja karyawan di Toserba Gunasalma Kawali. yang mana dapat mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. penyebab stres tersebut seperti konflik individu dengan teman kerja sehingga dapat menghambat dan dapat mengurangi perasaan puas terhadap hasil kerja. Dan juga karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaan yang akhirnya menumpuk,

pekerjaan yang seharusnya bisa selesai hari ini tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Selanjutnya adanya beban kerja berlebih yang dirasakan karyawan, seperti mendapat target, melihat pekerjaan yang menumpuk, diminta menghadap pimpinan untuk memberikan target, sedangkan target yang diminta pimpinan belum selesai.

Tabel 1.2 Data Hasil Pra Survei Mengenai Stres Kerja Pada Toserba Gunasalma Kawali

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Jumlah	Skor Ideal	Jumlah Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1				
		SS	S	RG	TS	STS				
Gejala Psikologis										
1	Sering terjadi komunikasi yang tidak efektif antara karyawan maupun dengan atasan.	2	6	6	5	1	20	100	63	64,5
2	Menurunnya rasa percaya diri pada diri karyawan secara tiba-tiba	3	6	6	4	1	20	100	66	
Gejala Fisik										
1	Karyawan merasakan kelelahan secara fisik saat bekerja	2	7	3	4	0	20	100	55	66
2	Menurunnya kesehatan karyawan karena rusaknya imun tubuh	6	7	5	2	0	20	100	77	
Gejala Perilaku										
1	Penurunan produktivitas pada karyawan saat bekerja	4	5	7	4	0	20	100	69	60,5
2	Karyawan terkadang menunda pekerjaan	1	4	5	6	4	20	100	52	
Total								382	600	191

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa data pra survey yang memiliki skor ideal 600 dan hanya memperoleh skor stres kerja 382 dengan jumlah rata-rata 191, hal tersebut menunjukkan bahwa gejala psikologi, gejala fisik dan gejala perilaku pada karyawan Toserba Gunasalma Kawali masih belum sepenuhnya optimal karena terbukti nilainya masih relatif kecil. Hasil skor rata-rata menunjukkan bahwa gejala psikologis memperoleh rata-rata 64,5, gejala fisik memperoleh rata-rata 66, dan gejala perilaku 60,5. Dari skor tersebut menunjukkan bahwa gejala perilaku mempengaruhi kinerja karyawan terutama di pertanyaan karyawan terkadang menunda pekerjaan dengan skor 52 yang artinya sebagian karyawan tidak bisa

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena karyawan tersebut menunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan.

Tabel 1.3 Data Karyawan Stres Kerja

No	Nama	Jenis kelamin	Jabatan	Lama bekerja	Pendidikan
1	Jeni Indri	P	Staf Pajak	2 Tahun	S1
2	Mamah Suryamah	P	Administrasi	6 Tahun	S1
3	Lilih Hasanah	P	Administrasi	6 Tahun	S1
4	Imas Sumiati	P	Spg	4 Tahun	SMA
5	Siti	P	Administrasi	4 tahun	SMA
6	Ma'ruf alghifari	L	Pramuniaga	3 Tahun	SMA
7	Arif Hidayarulloh	L	Pramuniaga	4 Tahun	SMA
8	Dedi Supriadi	L	Pramuniaga	2 Tahun	SMA
9	Azis Ramdani	L	Counter Food	5 Tahun	SMA
10	Ani Muryati	P	Pramuniaga	4 Tahun	SMA
11	Fikri Haikal	L	Pramuniaga	3 Tahun	SMA
12	Feri Santoso	L	W K Gudang	5 Tahun	SMA
13	Safitri	P	Kasir	5 Tahun	SMA
14	Bara	L	Kepala Toko	6 Tahun	S1
15	Acep Chandra	L	Staf Toko	4 Tahun	SMA
16	Ade Rina	P	Kasir	5 Tahun	SMA
17	Lima Septiani	P	Accounting	4 Tahun	S1
18	Rizki Maulana	L	Staff Gudang	2 Tahun	SMA
19	Asep Saepulloh	L	Pramuniaga	4 Tahun	SMA
20	Utari Silvi	P	Kasir	5 Tahun	SMA

Sumber : Data Oleh Peneliti, 2021

Karyawan yang stres dalam bekerja cenderung menganggap sesuatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan. Akan tetapi tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Wirawan (2010:160) menyatakan bahwa pada tahapan tertentu, stres bisa memberi dampak yang baik (*good stress*), yang mampu menantang, merangsang, dan memotivasi orang lebih untuk mencapai apa yang mereka inginkan. Namun pada tahapan selanjutnya, stres juga bisa membawa dampak buruk (*bad stress/ distress*), dan bahkan dampaknya sangat buruk (*overstress/hyperstress*). Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Toserba Gunasalma yang bertempat di Jl. Siliwangi No 184, Linggapura Kawali Kabupaten Ciamis Jawa Barat. Toserba Gunasalma Kawali adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang kebutuhan harian masyarakat seperti sembako dan lainnya dengan harga terjangkau dan memiliki Visi Mampu bersaing secara global serta meningkatkan kebutuhan pedagang kecil dan memenuhi kebutuhan

konsumen dengan motto “pertahankan pelanggan lama ciptakan pelanggan baru”.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Toserba Gunasalma Kawali dengan judul **“Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Toserba Gunasalma)**

Landasan Teori

Menurut Rohmah (2015:29) yang menyatakan bahwa : “*Work Family Conflict* akan menurunkan kinerja, produktivitas dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan pikiran positif, bahagia dan selalu bekerja keras, karyawan yang bekerja keras dan memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya merupakan asset dalam organisasi, mereka menghasilkan kinerja dan citra yang baik bagi organisasi.” Menurut Rivai dan Sagala (2011 : 1008)”stres adalah suatu kondisi yang mempengaruhi ketegangan fisik, psikologis, emosi, proses berfikir, dan perilaku kerja.dengan demikian , hal tersebut berpotensi membawa efek terhadap kinerja karyawan.” Menurut Robbins dan Judge (2013:629) mengemukakan bahwa “Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu proses psikologis yang dianggap tidak menyenangkan yang terjadi akibat adanya sebuah tekanan yang dihadapinya akan berpengaruh terhadap pekerjaannya”. Menurut De Vries (2011) *Work Family Conflict* sering timbul karena pekerjaan yang memiliki jam kerja tidak fleksibel, tidak teratur, jam kerja yang panjang, serta beban kerja yang tinggi stres pekerjaan yang dialami,konflik personal ditempat kerja dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tanggung jawab terhadap keluarga. Keadaan ini dapat mengganggu pikiran maupun mental karyawan saat bekerja. Dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan dengan kata lain, tuntutan yang datang dari pekerjaan dan keluarga melebihi kapasitas yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan ketegangan.kedua hal tersebut dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif peneliti melihat hubungan variabel terdapat objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal). Sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen.(Sugiyono, 2016: 10). Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah

metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data responden. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan penjelasan tentang suatu kejadian atau gejala yang terjadi, hasil akhir dari penelitian ini merupakan gambaran sebab akibat antara variabel-variabel penelitian. Menurut penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa metode survei dengan pendekatan kuantitatif adalah metode yang menggambarkan suatu masalah yang pada waktu penulisan dilakukan. Yaitu dengan jalan mengumpulkan dan menjelaskan data yang diperoleh dilokasi dan disusun secara sistematis untuk dianalisa dengan teori yang ada. Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini akan dibahas mengenai permasalahan yang terjadi mengenai pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Toserba Gunasalma Kawali)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh *Work Family Conflict* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Toserba Gunasalma Kawali

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Kawali, dengan hasil hipotesis pada penelitian ini diterima. Artinya, apabila semakin meningkat *work family conflict* maka kinerja karyawan akan semakin rendah begitupun sebaliknya, apabila semakin rendah *work family conflict* maka kinerja akan meningkat. Hal ini disebabkan karena apabila individu tidak dapat memenuhi tuntutan peran ditempat kerja dan peran dikeluarga atau salah satu peran menuntut lebih diperhatikan, sehingga dapat mempengaruhi peran yang lain. Yaitu waktu yang dipergunakan ditempat kerja sehingga seringkali menjadi terbatasnya waktu bersama keluarga, maka dari itu individu akan memiliki sikap dan cara pandang yang negatif terhadap pekerjaan dan dapat menurunkan kinerja. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan Rohmah (2015:29) yang menyatakan bahwa: *Work Family Conflict* akan menurunkan kinerja, produktivitas dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan pikiran positif, bahagia dan selalu bekerja keras, karyawan yang bekerja keras dan memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya merupakan asset dalam organisasi, mereka menghasilkan kinerja dan citra yang baik bagi organisasi.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nabila, Utami, dan Aini (2019) yang menguji pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan hasil *work family conflict* mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya apabila *work family conflict* yang dialami karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan menurun dan begitupun sebaliknya apabila *work family conflict* dialami karyawan rendah maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Toserba Gunasalma Kawali

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Kawali, dengan hasil hipotesis pada penelitian ini diterima. Artinya, apabila semakin meningkat stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah begitupun sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka kinerja akan meningkat. Pengaruh stres kerja bisa memberikan dampak yang merugikan bagi perusahaan, dan stres salah satu bidang perhatian utama saat ini dalam perusahaan dan dapat dianggap sebagai sebuah akibat desakan berbagai permasalahan yang dihadapi karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut. Sehingga stres dimanifestasikan ketika seseorang berhadapan dengan begitu banyak tekanan yang menyebabkan pola perilaku normal mereka menjadi pengaruh. Dengan demikian stres umumnya terjadi karena adanya kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan mempengaruhi kondisi fisik seseorang. Hasil penelitian ini sesuai pendapat Menurut Rivai dan Sagala (2011 : 1008) "stres adalah suatu kondisi yang mempengaruhi ketegangan fisik, psikologis, emosi, proses berfikir, dan perilaku kerja. dengan demikian, hal tersebut berpotensi membawa efek terhadap kinerja karyawan." Menurut Robbins dan Judge (2013:629) mengemukakan bahwa "Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu proses psikologis yang dianggap tidak menyenangkan yang terjadi akibat adanya sebuah tekanan yang dihadapinya akan berpengaruh terhadap pekerjaannya". Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cristine Julvia (2016) yang menguji pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil stress kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya apabila stres kerja yang dialami karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya apabila stres kerja dialami karyawan rendah maka kinerja akan meningkat. Dengan demikian hasil penelitian stres kerja terhadap

kinerja karyawan, apabila semakin meningkatnya stres kerja maka kinerja karyawan menurun, sedangkan apabila semakin menurunnya *work family conflict* maka kinerja akan meningkat

Pengaruh *Work Family Conflict* (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Toserba Gunasalma Kawali

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *work family conflict* dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Kawali, dengan hasil hipotesis pada penelitian ini diterima. Artinya, Jika *work family conflict* dan stres kerja meningkat maka akan rendah kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Kawali. Begitupun sebaliknya. *Work family conflict* dan stres kerja saling berhubungan, jika *work family conflict* dan stres kerja tidak ditangani dengan baik maka akan dapat berdampak pada kinerja karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja dalam perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sesuai pendapat Menurut De Vries (2011) *Work Family Conflict* sering timbul karena pekerjaan yang memiliki jam kerja tidak fleksibel, tidak teratur, jam kerja yang panjang, serta beban kerja yang tinggi stres pekerjaan yang dialami, konflik personal ditempat kerja dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tanggung jawab terhadap keluarga. Keadaan ini dapat mengganggu pikiran maupun mental karyawan saat bekerja. Dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan dengan kata lain, tuntutan yang datang dari pekerjaan dan keluarga melebihi kapasitas yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan ketegangan. kedua hal tersebut dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh nuraemi, djailani dan khoerul (2017) yang menguji pengaruh *work family conflict*, ambiguitas dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil terdapat pengaruh signifikan antara *work family conflict*, ambiguitas, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut : *Work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Kawali. Dengan demikian semakin tinggi *work family conflict* yang terjadi maka kinerja karyawan akan semakin menurun, begitupun sebaliknya Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Kawali. Dengan demikian semakin tinggi stres kerja yang terjadi maka kinerja karyawan akan semakin menurun, begitupun sebaliknya.

Work family conflict dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma Kawali. Dengan demikian jika *work family conflict* dan stres kerja meningkat akan menurunkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut: Diharapkan perusahaan selalu berusaha untuk mengendalikan *work family conflict* yang terjadi pada karyawan. Terutama dalam aspek *time based conflict* yaitu dengan cara memberikan waktu yang sesuai dengan jam kerja masing-masing karyawan, agar para karyawan mempunyai waktu yang lebih untuk dapat bersosialisasi dengan masyarakat atau berkumpul dengan keluarga, dengan demikian karyawan bisa fokus dalam bekerjadan maksimal sehingga tidak ada penurunan kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan selalu berusaha untuk mengendalikan stres kerja terutama dalam aspek gejala perilaku. Dengan cara karyawan mendiskusikan penyebab stres kepada atasan untuk mendapatkan solusi terbaik menangani stres kerja yang dialami karyawan, Dengan demikian jika sudah mendapatkan solusi yang tepat, karyawan bisa bekerja dengan baik dan secara tidak langsung akan berdampak positif bagi perusahaan. Diharapkan perusahaan selalu berusaha untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam aspek kerjasama dengan cara komunikasi antar anggota karyawan lebih ditingkatkan agar kerjasama biasa berjalan dengan lebih baik, sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih maksimal dan perusahaan mengetahui penyebab atau sumber pemicu *work family conflict* dan stres kerja yang terjadi pada karyawan, pimpinan perusahaan harus segera mengatasi kedua masalah tersebut dalam perusahaan, sehingga karyawan dapat kembali bekerja secara maksimal dan berproduktifitas dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Daftar Pustaka

- Agustini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Unimed
- Agoes. 2013. *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik*. Jakarta : Gramedia
- Amirulah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). *Pengaruh work-family conflict, keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(7)
- Arikunto, Sumarsimi. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Airlangga

- Gede, Wayan dan Novi. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen. 2476-8782
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Cetakan Ke 16. PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan ke 19. PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan ke 22. PT. Bumi Aksara
- Hermita. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, Wahyu. 2019. *Manajemen Konflik dan Stres Dalam Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Ismal, Solihin. 2013. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Julvia,Cristina. 2019. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.Jurnal Manajemen Bisnis.
- Khoerul,Djailani dan Nuraini.2017. *Pengaruh Knflik Peran, Ambiguitas Peran, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. 2019. *Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja* (Studi Pada Karyawan divisi Operational dan Servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). Jurnal Administrasi Bisnis, 73(2), 57-67.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. Pengaruh Stres kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, 9: 18. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Sriwijaya.
- Mangkunegara.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*: Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* : Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2019. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Adilama
- Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mohyi .2012. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press
- Molan. 2016. *Corporace Coiture and Performance (Terjemah Benyamin Molan)*. Jakarta: Gramedia
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Prawirosentono. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Gramedia
- Priansa, Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta Cv
- Ramopolii, D., Kawet, L., & Uhing, Y. 2018. Pengaruh Konflik Keluarga Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Di Rumah Sakit Prof DR VL Ratumbusang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi,Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(3).
- Retnaningrum, A. K., & Al Musadieg, M. 2016. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). Jurnal Administrasi Bisnis, 36(1), 72-81.
- Rivai dan Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Gravindo Persada
- Rivai dan Sagala.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Jakarta : Raja Grafindo
- Robbins dan Countler. 2010. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga

- Robbins dan Countler. 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Robbins dan Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Rohmah. 2015. *Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Rusdiana dan Ghazim. 2014. *Asas-Asas Manajemen Berwawasan Global*. Bandung : Pustaka Setia
- Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sari, A. Y., & Waryono, W. 2019. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di The Sanchaya Bintan. Jurnal Pendidikan dan Keluarga, 11(02), 250-260.
- Sedermayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Repormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Aditama
- Siagin . 2013. *Teori Pengembangan Organisasi* . Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi, Urben. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama
- Sofiah. 2017. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Solihin, Ismail. 2013. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Solihin, Ismail. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Airlangga
- Subakti dan Jauhar. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pustaka Publisher
- Sudibya dan Reni. *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*. 2337-3067
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono . 2013. *Metode Penelitian Manajemen* : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaitaif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharto dan Cahyono. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekertariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. Jurnal JRBI Vol. 1 Yogyakarta
- Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Mandar maju
- Sulistiayani dan Rosdiyanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Indonesia
- Umar, Husein. *Metodelogi Penelitian Pemerintah*. Bandung: Gramedia
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jogyakarta: Graha Ilmu
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2).
- Wibowo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur : Cv R.A.De Rozarie