

**DAMPAK *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA
PADA KINERJA IBU BEKERJA DI RUMAH SELAMA
PANDEMIC COVID 19 DI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

**NAMA : MEIRIYAND ANANDA AMIN SURYA
NPM : 1705160307
PROG. STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, Tanggal 11 September 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : MEIRIYAND ANANDA AMIN SURYA
NPM : 170516030
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : DAMPAK ~~WORK~~ FAMILY CONFLICT DAN STRESS KERJA PADA KINERJA IBU BEKERJA DIRUMAH SELAMA PANDEMIC COVID-19 DIKOTA MEDAN
Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

PENGUJI I

PENGUJI II


HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA., PhD


ASRIZAL EFENDY NST, SE., M.,Si

Pembimbing


RINI ASTUTI, SE., M.M

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

Sekretaris


H. JANUKI, SE., M.M., M.Si


ADE GUNAWAN, SE., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : MEIRIYAND ANANDA AMIN SURYA
NPM : 1705160307
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : DAMPAK *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES
KERJA PADA KINERJA IBU BEKERJA DI RUMAH
SELAMA PANDEMIC COVID-19 DI KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2021

Pembimbing Skripsi

(RINI/ASTUTI, SE., M.M.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Meiriyand Ananda Amin Surya
 NPM : 1705160307
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Rini Astuti, SE., M.M
 Judul Penelitian : Dampak *Work Family Conflict* dan Stres Kerja pada Kinerja Ibu Bekerja di Rumah Selama Pandemic Covid-19 di Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Format penulisan sesuai dengan PERBUN - Letak Belakang masalah sementara dgn - vice versa letak; Perbaiki Bagian Masalahnya	15/ 13-21	<i>[Signature]</i>
Bab 2	- Tambahkan referensi untuk latar belakang begitu juga untuk penelitian terdahulu	22/ 3-21	<i>[Signature]</i>
Bab 3	Perbaiki jumlah lampiran jelaskan masalahnya -	25/ 7-21	<i>[Signature]</i>
Bab 4	- jelaskan karakteristik Responden yaitu - Ibu RT yang bekerja & rumah alat prod. - Pembahasan hrs meliputi hasil, teori dan penelitian	10 Juni 2021	<i>[Signature]</i>
Bab 5	- Kesimpulan merupakan hasil penelitian - Berikan saran akhir	15 Juli 2021	<i>[Signature]</i>
Daftar Pustaka	Seluruh Referensi yg ada di korpri yg & lampirkan dan masukkan mendalam	15 Agustus 2021	<i>[Signature]</i>
Persetujuan Sidang Meja Hijau	See sidang Meja Hijau	26/ 8-21	<i>[Signature]</i>

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 21 Agustus 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

(RINI ASTUTI, SE., M.M)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : MEIRIYAND ANANDA AMIN SURYA

NPM : 1705160307

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “**DAMPAK *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA PADA KINERJA IBU BEKERJA DI RUMAH SELAMA PANDEMIC COVID 19 DI KOTA MEDAN**” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



MEIRIYAND ANANDA AMIN SURYA

ABSTRAK

DAMPAK *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA PADA KINERJA IBU BEKERJA DI RUMAH SELAMA PANDEMIC COVID 19 DI KOTA MEDAN

MEIRIYAND ANANDA AMIN SURYA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : riyandananda05@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis dampak pengaruh *work family conflict* dan stress kerja pada kinerja ibu bekerja dirumah selama pandemic covid 19 di kota Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ibu bekerja dikota Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan quota sampling berjumlah 100 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan dampak *work family conflict* dan stress kerja berpengaruh signifikan pada kinerja ibu bekerja dirumah selama pandemic covid 19 di kota Medan.

Kata Kunci : *Work family conflict*, Stres Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

IMPACT OF WORK FAMILY CONFLICT AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF WORKING MOTHERS AT HOME DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN MEDAN CITY

MEIRIYAND ANANDA AMIN SURYA

faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
Email : riyandananda05@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the impact of work family conflict and work stress on the performance of working mothers at home during the COVID-19 pandemic in the city of Medan, both partially and simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all working mothers in the city of Medan. The sample in this study used a quota sampling of 100 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously the impact of work family conflict and work stress has a significant effect on the performance of working mothers at home during the covid 19 pandemic in the city of Medan.

Keywords: Work family conflict, work stress and performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabi'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta memberikan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul : **“Dampak *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja di Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Kota Medan”**. Diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen. Tidak lupa pula shalawat beriring salam penulis hadiahkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kesulitan yang di hadapi namun berkat usaha dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan walaupun masih terdapat kekurangan dalam penulisannya. Untuk itu penulis berharap adanya masukan berupa kritik dan saran untuk perbaikan dan kesempurnaan dari pembahasan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berperan serta membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini. Penulis juga tidak lupa mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ayahanda Suryadi beserta Ibunda Emmy Suryantinah tersayang yang senantiasa memberikan perhatian, do'a dan kasih sayang serta dukungannya, baik berupa moril maupun materil kepada penulis, dan buat kakak saya Sisca Asmara Dewi Surya dan Abang ku Danu Tirta Dewa Surya dengan doa restu semuanya yang kalian berikan sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, semoga Allah membalas semuanya dengan segala keberkahan-Nya.
2. Bapak Prof.Dr. Agussani. M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuti, SE., MM selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Bapak dan Ibu Dosen dan Staf Pengajar yang telah banyak berjasa memberikan ilmu pengetahuan dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
10. Terima kasih terkhusus buat Devi Alviah Panjaitan yang telah memberikan motivasi dan dukungan selama proses penulisan dan pelaksanaan skripsi sampai dengan berakhirnya penelitian ini.
11. Buat teman terdekat saya yang selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis, terima kasih atas segalanya dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal skripsi ini masih belum sempurna, baik dari segi penulisan maupun isinya, dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk menyempurnakan isi skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semuanya, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb

Medan, Agustus 2021

Penulis,

Meiriyand Ananda Amin Surya
NPM : 1705160307

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan dan Rumusah Masalah.....	7
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORITIS	10
2.1. Uraian Teori	10
2.1.1. Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja karyawan	10
2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.1.3. Tujuan dan manfaat Kinerja	15
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan	21
2.1.2. Work Family Conflict	22
2.1.2.1. Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	22
2.1.2.2. Aspek <i>Work Family Conflict</i>	24
2.1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Family Conflict</i>	28

2.1.2.4. Indikator <i>Work Family Conflict</i>	30
2.1.3. Stres Kerja	33
2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja	33
2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja..	34
2.1.3.3. Cara mengatasi Stres Kerja	38
2.1.3.4. Indikator Stres Kerja	40
2.2. Kerangka Konseptual	43
2.3. Hipotesis.....	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	49
3.1. Pendekatan Penelitian	49
3.2. Defenisi Operasional	49
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.3.1. Tempat Penelitian	51
3.3.2. Waktu Penelitian	51
3.4. Populasi Dan Sampel	52
3.4.1. Populasi Penelitian	52
3.4.2. Sampel Penelitian	52
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.6. Teknik Analisis Data.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
4.1. Hasil Penelitian	66
4.1.1. Deskripsi Data Hasil Penelitian	66
4.1.2. Karakteristik Identitas Responden	66
4.1.3. Deskripsi Persentase Variabel Penelitian	67
4.1.4. Analisis Data Penelitian	76

4.2. Pembahasan	88
4.2.1. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> (X_1) terhadap Kinerja Ibu Bekerja di Rumah (Y)	88
4.2.1. Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Ibu Bekerja di Rumah (Y)	90
4.2.1. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> (X_1) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Ibu Bekerja di Rumah (Y)	92
BAB V PENUTUP	94
5.1. Kesimpulan	94
5.2. Saran	94
5.3. Saran	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 : Indikator Kinerja	50
Tabel 3.2 : Indikator <i>Work Family Conflict</i>	50
Tabel 3.3 : Indikator Stres Kerja	51
Tabel 3.4 : Jadwal Kegiatan Penelitian	51
Tabel 3.5 : Penilaian Skala Likert	54
Tabel 3.6 : Uji Validitas Data Instrumen Angket <i>Work Family Conflict</i> (X1)..	55
Tabel 3.7 : Uji Validitas Data Instrumen Angket Stres Kerja (X2).....	55
Tabel 3.8 : Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Kinerja (Y)	56
Tabel 3.9 : Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	58
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 4.4. : Tabel Frekuensi Variabel <i>Work Family Conflict</i> (X1).....	69
Tabel 4.5. : Tabel Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2)	71
Tabel 4.6. : Tabel Frekuensi Variabel Kinerja Ibu Bekerja di Rumah (Y) ..	73
Tabel 4.7. : Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i>	77
Tabel 4.8. : Uji <i>Coefficients Multikolinieritas</i>	79
Tabel 4.9. : Uji Regresi Linier Berganda	80
Tabel 4.10: Uji <i>Coefficients</i> Uji t	83
Tabel 4.11: Uji Anova ^b Uji f	85
Tabel 4.12: Koefisien Determinasi <i>Model Summary</i>	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja.....	44
Gambar 2.2 : Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja	46
Gambar 2.3 : Dampak <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja.....	48
Gambar 3.1 : Kurva Kriteria pengujian hipotesis uji t.....	60
Gambar 3.2 : Kurva Kriteria pengujian hipotesis uji f.....	61
Gambar 4.1 : Uji Normalitas P-P Plot Standardized.....	78
Gambar 4.2 : Scatterplot Uji Heterokedastisitas	80
Gambar 4.3 : Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1)	83
Gambar 4.4 : Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2)	84
Gambar 4.5 : Kriteria Pengujian Uji f (Hipotesis 3)	86

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan kemajuan perusahaan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Pihak perusahaan menuntut bagi setiap karyawannya untuk dapat mencapai target kerja yang diberikan kepadanya dalam situasi dan kondisi apapun. Dalam perkembangannya akhir-akhir ini sejak adanya pandemic Covid-19 melanda negara Indonesia, maka pihak perusahaan mau atau tidak mau harus mengikuti aturan pemerintah yang ada. Salah satunya adalah dengan mempekerjakan karyawannya dari rumah. Hal ini menjadi suatu hal yang baru bagi karyawan untuk dapat beradaptasi dengan cara kerja yang baru. Banyak diantara karyawan yang merasa belum terbiasa dengan cara kerja tersebut, sehingga berdampak pada menurunnya hasil kerja yang dikerjakan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Ismainar, 2018).“Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain dipengaruhi oleh konflik keluarga dan Stres kerja”.

Dalam perkembangan terakhir, tidak dapat dipungkiri bahwa dari tahun ke tahun semakin banyak kaum perempuan yang memutuskan dirinya untuk bekerja, keikutsertaan perempuan dalam kegiatan ekonomi bukan sesuatu yang baru. Perempuan berusaha memperoleh pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan dapat disebabkan oleh beberapa hal, antara lain adanya kemauan perempuan untuk mandiri dalam bidang ekonomi, yaitu berusaha membiayai kebutuhan hidupnya dan kebutuhan untuk menambah penghasilan keluarga. Disamping itu juga semakin luasnya kesempatan kerja yang menyerap tenaga kerja perempuan juga merupakan salah satu faktor pendorong perempuan untuk bekerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Medan per tahun 2020 tercatat berdasarkan jenis kelamin pekerja perempuan mencapai 391.098 orang dan yang tercatat sebagai buruh/karyawan/pegawai sebanyak 201.110 orang.(BPS Kota Medan,2019).

Sejak pandemi penyakit virus corona 2019 (Covid-19) merebak di Indonesia, keharusan menjaga jarak atau *physical distancing* telah memaksa banyak orang untuk beraktivitas di rumah saja. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) sudah menjadi norma baru yang harus dijalankan oleh para pekerja di berbagai sektor. Bila dihitung sejak kasus Covid-19 pertama kali muncul pada awal Maret lalu, maka sudah kurang lebih 1 tahun anjuran WFH berlaku. Melihat perkembangan terakhir wabah Covid-19, kebijakan WFH selama pandemi corona sepertinya masih akan berlangsung lama hingga kondisi ini mereda dan berada pada kondisi normal. Kebijakannya tersebut adalah dengan memberlakukan *Work From Home*. WFH adalah istilah yang

digunakan bagi para pekerja yang melakukan pekerjaan di rumah bukan di kantor. Pada tanggal 15 Maret 2020 sebagai bentuk tindak lanjut atas imbauan Presiden yang telah melakukan konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat, maka dilaksanakan berkerja dari rumah atau WFH. Langkah ini dilakukan agar dapat meminimalisasikan penyebaran virus corona tipe baru Covid-19, pemerintah meminta masyarakat untuk melakukan aktivitas seperti bekerja, belajar, dan hingga melakukan kegiatan keagamaan seperti beribadah dari rumah.

Berdasarkan situasi dan kondisi tersebut di atas, maka pihak perusahaan dituntut untuk dapat mengikuti dan memberlakukan sistem kerja jarak jauh bagi karyawannya dengan cara bekerja dari rumah, namun pada satu sisi hal tersebut dapat menjadi kendala bagi beberapa karyawan yang selama ini sudah terbiasa bekerja di kantor harus bekerja di rumah. Pemberlakuan sistem kerja dari rumah dinilai menjadi kendala bagi karyawan yang memiliki status ganda sebagai Ibu rumah tangga, hal ini menyebabkan perempuan yang bekerja mempunyai berbagai peran yang dapat menimbulkan konflik.

Work family conflict sering terjadi pada wanita yang sudah bekerja dan berkeluarga. Bagi wanita pekerja, bagaimanapun juga mereka adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga. Karenanya, dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan yang lebih berat dibanding dengan rekan kerja pria (Anoraga, 2012). Wanita (ibu bekerja) harus mengurus urusan rumah tangga seperti memasak, mengurus keperluan anak dan melakukan hal-hal lain yang berkaitan dengan rumah

tangga. Hal ini membuat wanita pekerja memiliki dilema *dual career*'. Di satu sisi wanita harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya, sedangkan di sisi yang lain wanita harus mengatur urusan rumah tangga, sebagai seorang istri dan sebagai seorang ibu.

Menurut Greenhaus dan Beutell dalam (Liftyawan, 2020) Konflik pekerjaan keluarga atau *work family conflict* adalah “Bentuk konflik antara peran yang diakibatkan oleh tuntutan peran di tempat kerja dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal”.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa munculnya *work family conflict* disebabkan karena wanita bekerja yang telah berkeluarga dan memiliki anak memiliki dua peran sekaligus yaitu berperan sebagai istri dan ibu yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan perhatian untuk keluarga namun mereka juga berperan sebagai pekerja yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan pikiran untuk pekerjaan. Hal ini akan membuat mereka sulit untuk menyeimbangkan kedua peran ini, sehingga akan memunculkan ketegangan bahkan *emotional* yang akan meningkatkan kemungkinan munculnya konflik peran ganda pada ibu bekerja khususnya pada masa pandemic Covid-19. Wanita (Ibu) pekerja yang mengalami *work family conflict* dan atau kurang memiliki informasi atau ketidakjelasan peran dalam pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan tekanan sehingga berakibat pada stress kerja dan berdampak pada menurunnya kinerja yang dicapai.

Menurut (Siagian, 2015) berpendapat bahwa “Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik

seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibatkan pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya”.

Menurut (Triwartono, 2018) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu di tempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa tingkat stres yang sering kali dialami oleh ibu bekerja selama masa pandemi covid 19 adalah bahwa pekerjaan yang di kerjakannya melebihi tugas semestinya, pekerjaan yang biasanya dikerjakan dikantor harus diselesaikan terburu-buru demi mengejar *deadline*. Sedangkan tuntutan tugas yang ada di keluarga berhubungan dengan waktu yang bersamaan dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan ditambah dengan kegiatan daring (sistem belajar *online*) untuk anak sekolah, dan bahkan mengurus orang tua. Hal ini tentunya membuat ibu bekerja di rumah akan merasa pekerjaannya lebih berat dan akan mengganggu kondisi fisik serta pikirannya yang dapat menyebabkan ibu bekerja di rumah merasa terbebani dan mengalami stres dengan pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut tentunya akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun, disisi lain juga berdampak pada pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya.

Bentuk kesulitan yang dialami saat melaksanakan pekerjaan bisa terjadi kapan saja dan dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, sehingga dapat mengganggu tingkat konsentrasi dan mengakibatkan kekhawatiran yang berlebihan serta menimbulkan ketegangan yang berakibatkan pada stres.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Dampak *Work Family Conflict* Dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Di Rumah Selama Pandemic Covid 19 Di Kota Medan**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Adanya konflik yang dialami ibu bekerja disebabkan oleh banyaknya tugas kerja kantor yang harus diselesaikan di rumah dan ditambah dengan beban kerja sebagai ibu rumah tangga yang harus diselesaikan dengan waktu bersamaan sehingga mengakibatkan *work family conflict*.
- b. Banyaknya tugas kerja kantor yang harus diselesaikan menjadi beban kerja pada ibu bekerja di rumah dan adanya tekanan pimpinan dalam pekerjaan pada perusahaan harus diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu.

- c. Kinerja karyawan relatif menurun, hal tersebut disebabkan oleh adanya pekerjaan yang tidak dapat selesai tepat waktu, sehingga dibutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikannya.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah di atas tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka penelitian ini memfokuskan pada kinerja (hasil kerja yang dicapai) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pada konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dan stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap kinerja Ibu bekerja di rumah selama pandemic Covid 19 di Kota Medan?
- b. Apakah Stres berpengaruh terhadap Kinerja Ibu bekerja di rumah selama pandemic Covid 19 di Kota Medan?
- c. Apakah *Work Family Conflict* dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja ibu bekerja di rumah selama pandemic Covid 19 di Kota Medan?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui *work family conflict* keluarga berpengaruh terhadap kinerja ibu bekerja di rumah selama pandemic Covid 19 di Kota Medan
- b. Untuk mengetahui apakah stres berpengaruh terhadap kinerja Ibu bekerja di rumah selama pandemic Covid 19 di Kota Medan
- c. Untuk mengetahui apakah *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja ibu bekerja di rumah selama pandemic Covid 19 di Kota Medan?

1.4.2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan dan sumber informasi khususnya yang berkaitan dengan penelitian mengenai *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya dalam hal pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dan berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan berakhir pada tercapainya kinerja karyawan yang baik.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber bahan informasi dan referensi bacaan serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan pengembangan penelitian dengan variabel yang lebih luas lagi.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sering digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Karyawan diharapkan mampu memberikan kontribusi positif melalui hasil kerja yang baik dan juga memaksimalkan kinerja yang dimiliki sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut (Matalata, 2018) menyatakan “Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional”.

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut (Fahmi, 2017) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit *oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut (Mangkunegara, 2017) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut (Noor, 2013) berpendapat bahwa “Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi”.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) mengemukakan: “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Sedangkan menurut (Moehariono, 2012) “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaannya yang diatur dan ditetapkan oleh perusahaan maupun organisasi yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu.

2.1.1.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam mencapai suatu tujuan, baik perusahaan maupun organisasi membutuhkan kinerja yang dicapai oleh karyawan, namun pada hasilnya sering terjadi kendala yang menjadi faktor dalam pencapaian kinerjanya. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Ismainar, 2018) yaitu :

- 1) Konflik, suatu konflik yang terjadi dalam organisasi sangat sulit untuk dihilangkan. Persaingan dan konflik mudah timbul dalam hubungan antar kelompok karena berbagai hal seperti perbedaan perbedaan sasaran, sistem nilai, upaya, dan kepentingan.
- 2) Stres, pada hakekatnya merupakan ketegangan emosional dalam interaksi antar seorang dengan lingkungannya yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang. Stres bisa menampakkan dirinya sebagai bentuk yang bersifat fisiologis, psikologis, dan keprilakuan.

Selain faktor di atas berikut faktor-faktor yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan, menurut (Wirawan, 2015)antara lain :

- 1) Faktor internal karyawan
Yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan karyawan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor-faktor internal organisasi.
Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi.
Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkanmenurut (Kasmir, 2016)faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengatahuan

- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di atas :

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Jika mereka memiliki kemampuan maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara baik dan benar.

- 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah sesuatu yang diketahui seseorang yang dapat memudahkan mereka dalam bekerja.

- 3) Rancangan kerja

Merupakan gambaran sebelum melaksanakan pekerjaan yang dapat memudahkan mereka dalam bekerja.

- 4) Kepribadian

Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang membuat karyawan dapat mencapai tujuannya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bahwasannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawanya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Jika karyawan dapat berkomit dalam bekerja maka mereka akan meningkatkan kinerja mereka.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh dengan mengikuti peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan menurut pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara garis besar dipengaruhi oleh faktor internal yang mencakup individu karyawan dan faktor eksternal mencakup kondisi perusahaan dan lingkungan kerja yang mendukung dalam menjalankan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Dalam suatu perusahaan, penilaian kinerja memiliki tujuan dan manfaat antara lain; sebagai bahan evaluasi antar individu dalam

organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi. Adapun tujuan dan manfaat kinerja menurut (Bangun, 2012) yaitu :

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan dalam diri setiap individu.

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang.

Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemeliharaan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas keabsahan dari suatu dokumen.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016)“Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Menurut (Kasmir, 2016) tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi,
- 6) Inventori kompetensi pegawai,
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan
- 9) Budaya organisasi
- 10)Menerapkan sanksi

Berikut penjelasan dari masing-masing tujuan penilaian tentang kinerja tersebut di atas :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

- 2) Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerja ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.

- 3) Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Bagi karyawan yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.

5) Penyesuaian kompensasi

Penyesuaian kompensasi dapat diartikan sebagai hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6) Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan sebagai data dan informasi tentang kinerja karyawan.

7) Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Dengan artikan jika memiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa.

8) Hasil penilaian kinerja

Hasil penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan.

9) Budaya organisasi

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.

10) Menerapkan sanksi

Penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat penilaian kinerja karyawan adalah menitik beratkan pada perbaikan hasil kerja yang dicapai, baik secara sistem yang berlaku cara kerja serta penghargaan dari setiap hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan.

Menurut Robbins dalam (Tanjung, 2019) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah:

- 1) Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
- 2) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.
- 3) Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
- 4) Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.
- 5) Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

Selain dari pentingnya penilaian kinerja menurut Wirawan dalam (Jufrizen, 2018) mengelompokkan dimensi kinerja atau peran penting kinerja menjadi tiga jenis yaitu :

- 1) Hasil kerja. Yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, seorang penjahit berapa banyak kemeja dan celana yang ia produksi setiap harinya dan bagaimana kualitasnya apakah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Kinerja seorang dokter berapa banyak pasien yang ia periksa setiap harinya dan berapa pasien yang dapat ia sembuhkan.
- 2) Perilaku Kerja. Ketika berada ditempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Misalnya Ketika dokter memeriksa pasien di kliniknya di rumah sakit, dokter berperilaku kerja sesuai dengan kode etik kedokteran; cara berakata-kata dengan pasien, cara memeriksa pasien, cara memberi resep semuanya harus mengacu kepada ilmu kedokteran dan kode etik dokter. Akan tetapi ketika ia memesan makanan dikantin, ia berperilaku pribadi.
- 3) Sifat pribadi yang ada berhubungan dengan pekerjaan. Sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya seorang pilot penerbang pesawat tempur harus mempunyai sifat pribadi yang tak takut pada ketinggian, dia berani menghadapi musuhnya, dia berani mengambil resiko pesawatnya tertembak rudal dalam *dog flight* dan tewas dalam pertempuran.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan indikator, secara individual ada beberapa indikator yang dapat digunakan. Indikator kinerja lainnya menurut (Setiawan & Dewi, 2014) yaitu :

- 1). *Quantity* (kuantitas),
- 2). *Quality* (kualitas),
- 3). *Timeliness* (ketetapan waktu),
- 4). *Cost effectiveness* (efektivitas biaya),
- 5). *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan).

Berikut penjelasan dari indikator tersebut di atas :

- 1) *Quantity* (kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 2) *Quality* (kualitas) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 3) *Timeliness* (ketetapan waktu) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4) *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

- 5) *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk menembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Sedangkan menurut (Moeheriono, 2014) Indikator kinerja mencakup beberapa hal yaitu :

- 1) Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* dan *outcome* suatu kegiatan.
- 2) Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 3) Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 4) Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

2.1.2. Work Family Conflict

2.1.2.1. Pengertian Work Family Conflict

Work-family conflict didefinisikan oleh Greenhaus dan Beutell, (1985) sebagai sebuah jenis *interrole conflict* (tekanan berlawanan yang berasal dari individu itu sendiri pada peran yang berbeda) dimana beberapa pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga tidak memiliki kecocokan waktu dan kinerja yang sesuai. Frone, Rusell, dan Cooper (Roboth, 2015) menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan

sebuah bentuk konflik peran, dimana peran keluarga dan pekerjaan tidak dapat dilakukan secara bersamaan dalam beberapa hal, keadaan ini sering ditemui pada karyawan wanita yang memegang dua peran dimana ia harus melakukan pekerjaan kantor dan mengontrol keluarga secara utuh. Frone (Roboth, 2015) menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki dua bentuk yaitu konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga.

Menurut Goode dalam (Setyowati, 2013), *work family conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik di dalam keluarga, maupun kantor.

Menurut Frone dalam (Triaryati, 2003), *work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Menurut Netemeyer, Richard dalam (Maharani, 2019), *Work-family conflict* (konflik keluarga-pekerjaan). Adalah bentuk konflik

antar kedudukan dimana terdapat tugas umum pada waktu yang dihabiskan dan kegawatan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu untuk melakukan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* (konflik keluarga-pekerjaan). Merupakan suatu bentuk kedudukan atau peran seseorang dituntut untuk memenuhi tuntutan dalam pekerjaan dan tuntutan dalam keluarga.

2.1.2.2. Aspek *Work Family Conflict*

Berdasarkan definisi dari Greenhaus dan Beutell terdapat 3 aspek dasar dari *work-family conflict* dalam (Maharani, 2019), yaitu :

1. Konflik karena waktu (*Time Based Conflict*)

Yaitu konflik yang dialami karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu kedudukan tidak bisa digunakan untuk memenuhi kedudukan lainnya artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami *work-family conflict* (konflik keluarga-pekerjaan) tidak akan dapat melakukan dua atau lebih kedudukan sekaligus. Aktivitas pada kedua peran tidak bisa di atur dengan baik, sehingga waktu yang di habiskan untuk satu peran lebih dominan dari peran lainnya. Terdapat dua bentuk konflik karena waktu, yaitu; (1) adanya tuntutan dalam sebuah peran yang menyebabkan tekanan waktu pada individu sehingga mustahil untuk memenuhi peran yang lain, (2) kenyamanan dalam menjalankan satu peran juga dapat

menyebabkan tekanan waktu, walaupun secara fisik individu sedang memenuhi tuntutan pada peran yang lain.

- a) Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work related sources of conflict*) adanya penggunaan waktu yang berlebihan untuk peran individu dalam pekerjaan seperti waktu lembur yang tinggi dan shift yang tidak teratur.
- b) Keluarga sebagai sumber konflik (*Family-related sources of conflict*) adanya tuntutan peran individu dalam keluarga sehingga waktu yang di habiskan lebih banyak untuk aktivitas di dalam keluarga.

2. Konflik karena ketegangan (*Strain-Based Conflict*)

Merupakan ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu kedudukan (peran) membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan pertamanya yang lain. Ketika wanita yang memiliki peran ganda mengalami *work-family conflict* maka hal itu akan menyebabkan ketegangan. Adanya bukti nyata, dari pekerjaan yang menyebabkan stres dapat menimbulkan gejala-gejala ketegangan seperti kecemasan, kelelahan, depresi, kelesuan, dan kecenderungan untuk cepat marah. Munculnya ketegangan ini menyebabkan individu merasa kesulitan untuk menjalankan tuntutan pada peran lain.

- a) Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work related sources of conflict*) ketidak tepatan dan konflik yang didapatkan dalam pekerjaan dapat menyebabkan *work-family conflict*. Hal ini dapat memicu stres dalam pekerjaan misalnya tidak ada kecocokan antara individu dengan pekerjaan yang dijalani, adanya perasaan kecewa

ketika harapan yang diinginkan tidak terpenuhi. Pada intinya pemicu *workfamily conflict* dapat terjadi akibat stres yang muncul dari pekerjaan dan keikutsertaan yang tinggi pada salah satu peran dapat menimbulkan gejala ketegangan.

b) Keluarga sebagai sumber konflik (*Family related sources of conflict*) konflik yang terjadi dalam keluarga peran ganda berhubungan yang berkaitan dengan terjadinya *work-family conflict*. Sehingga, dukungan dari pasangan menikah mampu menjaga keluarga dari kemungkinan terjadinya ketegangan dan *work-family conflict*.

3. Konflik karena perilaku (*Behavior-Based Conflict*)

Yaitu suatu konflik yang terjadi ketika keinginan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku (kedudukan) peran lainnya. adanya ketidaksesuaian keinginan atas perilaku yang dilakukan pada sebuah peran (kedudukan) dengan keinginan yang ada pada peran (kedudukan) lainnya merupakan indikator dalam mengidentifikasi *behavior-based conflict*. Pertentangan pada individu dapat terjadi karena adanya perbedaan tingkah laku yang diberikan pada peran tertentu. Ketika di rumah individu berperan menjadi anggota keluarga sebagai ayah atau ibu, memiliki perasaan yang hangat dan emosional, juga menjaga dan merawat anak dengan baik. Sedangkan, di dunia kerja individu dituntut untuk berperan menjadi seorang yang mampu berfikir logis, memiliki agresivitas, dan jiwa berkuasa.

Gutek, Searle, dan Klepa, (1991) menambahkan bahwa *work-family conflict* memiliki dua arah, yaitu :

1) *Conflict due to Work Interfering with Family* (WIF)

Work-family conflict terjadi karena aktivitas pekerjaan mengganggu aktivitas keluarga. Seperti, waktu kerja yang panjang membuat seseorang memiliki sedikit waktu untuk melaksanakan tugas rumah tangga.

2) *Conflict due to Family Interfering with Work* (FIW)

Work-family conflict terjadi karena aktivitas keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan. Seperti, permasalahan dalam keluarga membuat seseorang tidak berkonsentrasi ketika bekerja.

Carlson, Kacmar dan Williams dalam (Maharani, 2019) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa terdapat 6 dimensi yang merepresentasikan *work-family conflict* dari penggabungan 3 aspek Greenhaus dan Beutell (1985) dan 2 aspek (Gutek dkk 1991), antara lain :

- a) Waktu kerja mengganggu aktivitas keluarga (*Time based work interference with family*),
- b) Waktu keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan (*Time based family interference with work*),
- c) Tekanan dalam pekerjaan mengganggu aktivitas keluarga (*Strain based work interference with family*),
- d) Tekanan dalam keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan (*Strain based family interference with work*),

- e) Perilaku dari keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan
(*Behavior based work interference with family*),
- f) Perilaku dari pekerjaan mengganggu aktivitas keluarga
(*Behavior based work interference with work*).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa secara garis besar terdapat 2 dimensi yang mendasari terjadinya *work-family conflict* yaitu WIF (*Conflict due to Work Interfering with Family*) dan FIW (*Conflict due to Family Interfering with Work*) yang didasari 3 aspek utama yaitu konflik karena waktu, konflik karena ketegangan, dan konflik karena perilaku.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Menurut (Apollo & Cahyadi, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* konflik peran ganda) yaitu :

1. Faktor Internal, faktor ini adalah faktor yang muncul dari dalam diri pribadi. Seperti keahlian yang dimiliki individu dalam menjalankan pekerjaan. Apabila individu tidak mempunyai kemampuan dalam diri maka dapat memunculkan dan terjadi konflik pada individu tersebut.
2. Faktor Eksternal, dukungan dari suami sangat dibutuhkan untuk memperoleh semangat kerja merupakan keinginan wanita karir. Karena wanita karir yang telah berkeluarga mempunyai tanggungjawab terhadap suami. Wanita karir yang sudah mempunyai anak juga harus berkedudukan dalam mengasuh anak, jika kedudukan tidak tercapai maka dapat menimbulkan dan terjadi

permasalahan tersendiri bagi wanita karir. Selain itu, permasalahan (problem) dalam lingkungan kerja juga berdampak atau berpengaruh terhadap pekerjaan dan keluarga.

3. Faktor relasional dengan suami dan anak-anak, wanita karir yang sudah menikah dan memiliki anak, harus bisa menjalin komunikasi yang baik dengan suami. Agar bertanggung jawab dan tugas dalam rumah tangga bisa terlaksana dengan baik. Sebagai wanita karir juga harus berperan sebagai pengasuh dan pendidik terhadap anak-anaknya merupakan peran sebagai ibu.
4. Motivasi, kedudukan wanita dalam membantu kebutuhan finansial dalam keluarga adalah alasan wanita memilih untuk bekerja. Selain untuk menolong suami dalam memenuhi kebutuhan ekonomi, wanita karir juga perlu mengaktualisasi dirinya. Dengan kemampuan dirinya yang baik wanita karir memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi dalam berkarir, hal tersebut merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi wanita bekerja adalah kebutuhan finansial.

Sedangkan menurut (Sutarto, 2010) perempuan bekerja saat ini bukanlah masalah baru, adapun beberapa alasan yang dikemukakan bagi wanita yang bekerja di luar rumah antara lain:

- 1) Menambah pendapatan keluarga (*family income*) terutama jika pendapatan suami relatif kecil,
- 2) Memanfaatkan berbagai keunggulan (pendidikan, keterampilan) yang dimilikinya yang diharapkan oleh keluarganya,

- 3) Menunjukkan eksistensi sebagai manusia (aktualisasi diri) bahwa ia mampu berprestasi dalam kehidupan masyarakat,
- 4) Untuk memperoleh status atau kekuasaan lebih besar didalam kehidupan keluarga.

Selain dari faktor yang dapat mempengaruhi work-family conflict tersebut di atas menurut Greenhaus & Beutell, (Siswadi & Tupti, 2021) mengemukakan terdapat beberapa Faktor penyebab konflik peran ganda, yaitu : (1) Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain. (2) Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu. (3) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya. (4) Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

2.1.2.4. Indikator *Work-Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell dalam (Retnowati et al., 2020) terdapat tiga indikator konflik pekerjaan-keluarga, yaitu:

- 1) *Time-based conflict*,
- 2) *Strain-based conflict*,
- 3) *Behavior-based conflict*,

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) *Time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya artinya pada saat yang bersamaan seorang

yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus.

- 2) *Strain-based conflict*, yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah dan sakit kepala.
- 3) *Behavior-based conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Sebagai contoh, seorang wanita yang merupakan manajer eksekutif dari suatu perusahaan mungkin diharapkan untuk agresif dan objektif terhadap pekerjaan, tetapi keluarganya mempunyai pengharapan lain terhadapnya. Dia berperilaku sesuai dengan yang diharapkan ketika berada di kantor dan ketika berinteraksi di rumah dengan keluarganya dia juga harus berperilaku sesuai dengan yang diharapkan juga.

Indikator lain *Work Family Konflik* menurut Frone, Russel dan Cooper dalam (Roboth, 2015) adalah;

- 1) Tekanan sebagai orang tua.
- 2) Tekanan Perkawinan
- 3) Kurangnya keterlibatan sebagai istri
- 4) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua
- 5) Campur tangan pekerjaan

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tekanan sebagai orang tua.

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

6) Tekanan Perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama

7) Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri merupakan mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (Istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan oleh suami.

8) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Merupakan kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

9) Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan

pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang terseita.

2.1.3. Stres Kerja

2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja

Setiap karyawan cenderung akan merasakan berbagai bentuk kekuatiran akan masalah yang dihadapi serta menjumpai kesulitan-kesulitan hingga mengalami kesedihan emosional. Beberapa bentuk kesulitan tersebut mungkin bisa terjadi di luar pekerjaan, tetapi kesulitan-kesulitan lain berkaitan dengan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat mengganggu konsentrasi, mengakibatkan kekhawatiran yang berlebihan serta menimbulkan ketegangan yang berakibatkan pada stres.

Menurut (Sondang, 2015) berpendapat bahwa “Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibatkan pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya”.

Menurut (Manulang, 2013) mendefinisikan “Stres adalah ketegangan mental yang melebihi kondisi biasanya. Dalam kadar yang wajar, stres bermanfaat untuk membuat kita lebih awas dan berkonsentrasi. Namun stres yang terus-menerus dapat berbahaya”.

Definisi lain stres menurut Luthan dalam (Astuti, 2019) yaitu : “Stres adalah suatu tanggapan dalam diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari

tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang”.

Sedangkan menurut (Handoko, 2011) “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka”.

Dari definisi di atas dapat penulis simpulkan, stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang tampak dari tidak stabilnya emosi, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, cemas, tegang, serta gugup yang mampu menghambat hingga merusak pekerjaan karyawan.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dipengaruhi banyak faktor, baik berdasarkan faktor internal individu maupun eksternal individu.

Menurut (Sutarto, 2010) faktor-faktor tersebut yaitu :

- 1) Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan individu
- 2) Stres peran
- 3) Peluang partisipasi
- 4) Tanggung jawab
- 5) Faktor-faktor organisasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan individu. Sebab-sebab dari setiap tingkat stres yang tinggi ada dalam beberapa tugas, tekanan psikologi yang tinggi menyebabkan tugas-tugas

menjadi beresiko tinggi dalam melakukan pengendalian terhadap keputusan.

- 2) Stres peran. Individu-individu lebih efektif dalam memainkan perannya ketika ia memahami tentang peran yang dimainkannya, sehingga mereka tidak mengalami stres/tekanan-tekanan peran yang menimbulkan konflik peran yang tinggi.
- 3) Peluang partisipasi. Ada beberapa manajer dilaporkan bahwa apabila tingkat partisipasi mereka dalam mengambil keputusan dirasakan lebih banyak akan mengalami stres yang lebih rendah. Sebaliknya, tingkat kecemasan terhadap tugas dan ancaman dirasakan rendah oleh manajer yang partisipasi tugasnya rendah.
- 4) Tanggung jawab. Sebagai seorang manajer keefektifannya tergantung pada siapa yang bekerja untuknya, seandainya manajer mempunyai alasan bahwa dirinya tidak mempunyai kepercayaan terhadap mereka, atau kemampuannya kurang dapat mengendalikan mereka, maka manajer dan juga karyawan akan mengalami stres.
- 5) Faktor-faktor organisasi. Faktor organisasi biasanya dapat menyebabkan stres seperti keadaan yang sulit dalam organisasi, taraf perubahan organisasi, dan juga batas peran.

Faktor stres lainnya juga dikemukakan oleh (Sinambela, 2018) antara lain :

- 1) Struktur dalam organisasi yang terbentuk dalam desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar pegawai, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang

mendukung. Hal lain dalam desain organisasi yang menyebabkan organisasi juga dapat menjadi stres adalah level diferensiasi yang tinggi dalam perusahaan, serta adanya sentralisasi yang menyebabkan pegawai tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

2) Individual. Tipe kepribadian pegawai, tipe kepribadian yang cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi adalah kepribadian yang lebih cepat marah apabila tidak dapat menangani suatu hal.

3) Faktor Lingkungan

Dalam faktor ini terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu ekonomi, politik dan teknologi.

Selain dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja diatas, terdapat berapa aspek penting yang dinilai dapat memicu terjadinya stres kerja. Menurut Shultz(Siswadi & Tupti, 2021) mengemukakan aspek-aspek stres kerja meliputi, pertama deviasi fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain. Kedua adalah deviasi psikologis yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa

tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup. Serta yang ketiga adalah deviasi perilaku yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

Permasalahan lain yang dapat menimbulkan stres yaitu dukungan sosial dari orang-orang sekitar, baik keluarga, rekan kerja, maupun dengan atasan yang rendah. Dukungan sosial yang rendah akan mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang dukungan sosialnya rendah akan mengalami kondisi kerja yang kurang nyaman diakibatkan dari hubungan yang kurang harmonis. Dukungan sosial yang rendah akan mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang dan berakibat pada kesenjangan sosial.

Menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) Kesenjangan stress kerja merupakan keseriusan menimpa setiap pegawai ditempat kerjanya. Banyak pegawai yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupannya, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti

kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana memandangnya. Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stress yang dialami para pegawai, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah.

2.1.3.3.Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres pada saat ini menjadi momok yang menakutkan bagi semua orang tidak hanya individu dalam hal ini karyawan, semua kalangan pasti akan mengalami stress dalam kehidupannya. Karena sedemikian meluasnya dan sangat berpotensi mengganggu dalam aktivitas perusahaan, hal ini membuat setiap orang dan organisasi memperhatikan cara mengelola stress tersebut secara efektif. Banyak strategi yang telah dikembangkan untuk membantu dalam mengelolah stress di tempat kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2017)Stres dan bentuk reaksinya dapat diatasi melalui tiga pola sebagai berikut :

- 1) Pola sehat,
- 2) Pola harmonis,
- 3) Pola patalogis.

Berikut penjelasan dari tiga pola tersebut di atas :

- 1) Pola sehat, yaitu pola terbaik menghadapi stres dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga mereka

tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

- 2) Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu dengan baik dan selalu menghadapi tugas dengan tepat, dan jika perlu mendelegasi tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh.
- 3) Pola patologis ialah pola menghadapi stres dengan dampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan tanpa memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

Untuk menghindari stress kerja dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan. Menurut Rivai (Farisi & Pane, 2020) pendekatan tersebut dapat dibagi menjadi dua cara yaitu;

- 1). Pendekatan Individu meliputi;
 - a) Meningkatkan keimanan
 - b) Melakukan meditasi dan pernapasan
 - c) Melakukan kegiatan olahraga
 - d) Melakukan relaksasi
 - e) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
 - f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
2. Pendekatan perusahaan meliputi :
 - a) Melakukan perbaikan iklim organisasi

- b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c) Menyediakan sarana olahraga
- d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- e) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- f) Melakukan restrukturasi tugas
- g) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

2.1.3.4. Indikator Stres Kerja

Bekerja merupakan salah satu kebutuhan dan kewajiban bagi setiap manusia untuk memenuhi segala kebutuhan serta cita-cita yang menjadi salah satu tujuan yang ingin dicapai, tentu saja di dalam suatu pekerjaan banyak terjadi ketidaksesuaian ataupun perbedaan pendapat antara satu orang atau lebih di dalam suatu organisasi, sehingga stres menjadi konsekuensi yang harus diterima oleh para pekerja. Stres kerja tentu saja memiliki berbagai indikator. Indikator tersebut menurut (Sulistiyani et al., 2017) antara lain :

- 1) Beban kerja
- 2) Sikap pimpinan
- 3) Peralatan kerja
- 4) Kondisi lingkungan kerja.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Beban kerja, yaitu beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.

- 2) Sikap pimpinan, yaitu perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.
- 3) Peralatan kerja, yaitu benda atau alat yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor, komputer, printer dll.
- 4) Kondisi lingkungan kerja, yaitu kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.

Indikator Stres Kerja menurut Rivai (Astuti, 2019) yaitu :

- 1) Beban kerja
- 2) Wewenang dan tanggung jawab
- 3) Kondisi fisik dan kesehatan
- 4) Ketidaknyamanan
- 5) Tekanan kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Beban kerja

Beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang pegawai dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan job stress

- 2) Wewenang dan tanggung jawab

Wewenang dan tanggung jawab merupakan hak dan kewajiban yang dilakukan oleh seseorang

- 3) Kondisi fisik dan kesehatan

Kondisi fisik dan kesehatan yang buruk dapat memicu terjadinya job stress

- 4) Ketidaknyamanan

Kondisi ketidaknyamanan yang dapat menyebabkan turunya kinerja karyawan

6) Tekanan kerja

Tekanan kerja merupakan kondisi dimana pekerjaan berinteraksi dengan pekerja yang selanjutnya merubah kondisi fisiologis dan psikologis seseorang.

Indikator stres kerja lainnya menurut (Sutarto, 2010) yaitu :

- 1) Budaya sosial yang dilakukan bersama keluarga, religius, keturunan, struktur pekerjaan, dan faktor-faktor sosial yang luas lainnya.
- 2) Hubungan dengan orang lain dalam dunia budaya sosial, seperti seorang pribadi berperan sebagai suami/istri, rekan kerja, orangtua, rakyat sebuah negara, dan sebagainya.
- 3) Aspek dari individu sendiri. Individu mempunyai kecenderungan ciri-ciri yang tidak tahan terhadap tekanan, ancaman, mudah, dan cemas.

Sedangkan menurut (Robbins Stephen P, 2011) mengemukakan bahwa ada indikator yang mempengaruhi stres kerja, yaitu :

- 1) Beban kerja
- 2) Sikap pimpinan
- 3) Peralatan kerja
- 4) Kondisi lingkungan kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Beban kerja adalah beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.
- 2) Sikap pimpinan adalah perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

- 3) Peralatan kerja adalah Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor, komputer, printer dll.
- 4) Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.
- 5) Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. *Work family conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Work family conflict merupakan salah satu model yang ada dalam dunia ketenagakerjaan dimana seseorang memiliki tugas untuk bekerja ditempat kerja, juga mempunyai kewajiban untuk mengurus rumah tangga. Pekerjaan bagi seorang wanita dalam perkawinan *dual-carrier menghasilkan* dwi karir atau pergeseran ganda baginya, yang dibayar dalam angkatan kerja dan lainnya dalam peran yang sama menuntut sebagai ibu rumah tangga. Karyawan wanita yang memiliki peran ganda, tidak sedikit ada yang mengalami konflik dalam menjalankan perannya tersebut. Wanita memiliki tanggung jawab di dua tempat berbeda yang sama-sama pentingnya. Kedua tempat tersebut yaitu (tempat kerja dan rumah), menuntut seseorang untuk dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik.

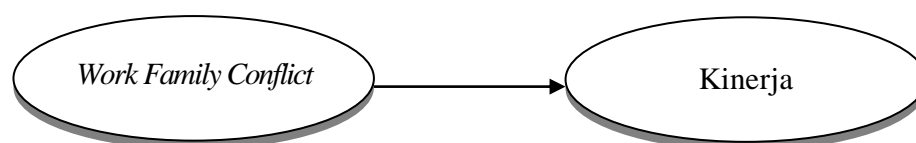
Work family conflict atau sering disebut dengan peran ganda pada ibu bekerja pada masa pandemi Covid 19 dituntut untuk dapat membagi maupun menyeimbangkan waktu untuk urusan pekerjaan dan keluarga

yang sewaktu-waktu dapat menimbulkan konflik, disatu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik dan pada sisi lainnya ibu bekerja sebagai karyawan juga dituntut untuk dapat mengerjakan tugas-tugas kantornya selesai tepat pada waktunya. Oleh karenanya konflik yang tidak dapat ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan tertekan dan merasa serba salah. Semakin tinggi konflik yang dihadapi dalam keluarga, maka akan dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Jackson & Arianto, 2017); (Pradila, 2018) menyimpulkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian yang lain oleh (Dewanta, 2018) menyimpulkan bahwa *Work family conflict* secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta.

Berikut kerangka konseptual yang digunakan untuk melihat pengaruh secara langsung antara variabel *Work family conflict* terhadap kinerja Ibu bekerja di rumah selama pandemic Covid 19 di Kota Medan.



Gambar 2.1.

Pengaruh *Work family conflict* terhadap Kinerja

2.2.2. Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja dapat menimbulkan dampak buruk bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi (perusahaan) dimana dia bekerja. Individu yang tidak dapat menanggulangi stres kerja, cenderung menjadi tidak produktif, cenderung merasa malas dalam menyelesaikan pekerjaan, bekerja dengan tidak efektif dan tidak efisien. Adanya tekanan yang kuat untuk dapat berperan dengan baik sebagai anggota keluarga serta adanya tanggungjawab untuk terus bekerja di perusahaan membuat Ibu bekerja harus berupaya lebih keras untuk menyeimbangkan peran kedua-duanya, baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pekerja yang memiliki kinerja yang baik bahkan memiliki prestasi dalam bekerja.

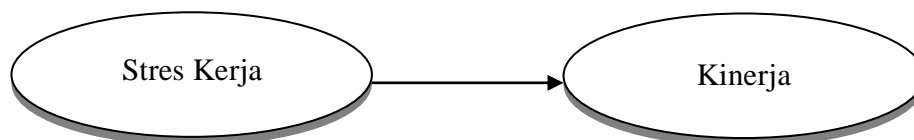
Stres kerjayang terjadi pada ibu bekerja di rumah pada masa pandemic Covid 19 sering terjadi pada masalah waktu bekerja, tidak terbiasanya ibu bekerja di rumah sehingga mengakibatkan dual job atau terjadi benturan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah tangga, disamping itu adanya tekanan dari atasan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan, sehingga menjadi beban tersendiri dalam bekerja, dengan demikian ibu bekerja di rumah merasa terbebani dengan tugas-tugas yang ada, sehingga merasa tertekan dan berakibat pada tingkat emosional yang tidak stabil dan menimbulkan stres. Tingkat stres yang dialami oleh ibu bekerja dirumah selama masa pandemic covid

19 dapat berakibat pada menurunnya hasil kerja (kinerja) yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Wartono, 2018) ; (Qadir & Lubis, 2017); (Oemar & Gangga, 2017) dan (Bhastary, 2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian menurut(Massie et al., 2018); (Siregar, 2018) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut kerangka konseptual yang digunakan untuk melihat pengaruh secara langsung antara variabel Stres Kerja terhadap kinerja Ibu Bekerja di Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Kota Medan.



Gambar 2.2.
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

2.2.3. *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan. Ukuran

kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tidak bisa di generalisasikan dengan karyawan yang lain karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukannya.

Salah satu peran baru yang dijalankan oleh perempuan dewasa kini adalah peran sebagai pekerja. Wanita yang bekerja di luar rumah berarti ia telah memiliki peran ganda yaitu peran sebagai pekerja dan peran sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi di dalam pekerjaannya, sebagai contoh perusahaan merasa sulit menuntut lembur ataupun menugaskan karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak untuk pergi ke luar kota misalnya.

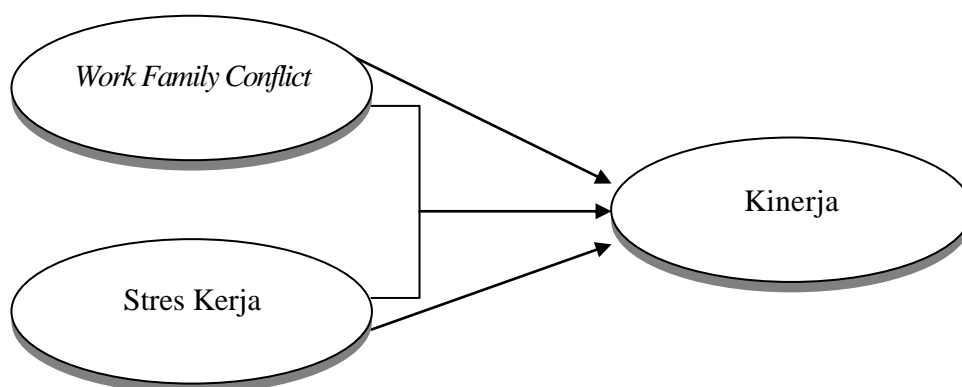
Di sisi lain wanita yang telah berkeluarga dihadapkan pada konflik keluarga, salah satunya dalam mengurus semua keperluan keluarga. Urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja. Terjadinya konflik pekerjaan-keluarga dapat berakibat pada beban kerja yang terasa berat dan berujung pada munculnya rasa stres yang dapat menghambat konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berakhir pada tidak tercapainya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dimana ia bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Agung & Widyani, 2017) ; (Retnowati et al., 2020) menyimpulkan bahwa *work*

family conflict dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian terdahulu oleh Dewanta, E. B. (2018) menyimpulkan bahwa secara simultan *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta.

Berikut kerangka konseptual yang digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan antara variabel *Work family conflict* dan Stres Kerja terhadap kinerja Ibu Bekerja di Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Kota Medan.



Gambar 2.3.
Dampak *Work family conflict* dan Stres Kerja terhadap kinerja Ibu Bekerja di Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Kota Medan

2.3. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir tersebut dapat diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh *Work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada Ibu Bekerja di Rumah selama Pandemic Covid-19 di Kota Medan.
- H2 : Ada pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Ibu Bekerja di Rumah selama Pandemic Covid-19 di Kota Medan.
- H3 : Ada pengaruh *work family conflict* dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Ibu Bekerja di Rumah selama Pandemic Covid-19 di Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan secara sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Menurut (Sugiyono, 2014)“Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh maupun hubungan dua variabel atau lebih”. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menggambarkan, menjelaskan, dan meramalkan serta mengontrol suatu gejala yang terdapat dalam penelitian.

3.2. Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kuantitas
2	Kualitas
3	Ketepatan Waktu
4	Efektivitas Biaya
5	Hubungan antar perseorangan

Sumber: (Setiawan & Dewi, 2015).

2. Work Family Conflict

Work Family Conflict adalah terjadinya konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Adapun indikator *work family conflict* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Work Family Conflict

No	Indikator
1.	<i>Time-based conflict</i> (Waktu Yang dibutuhkan dalam menjalankan salah satu tuntutan)
2.	<i>Strain-based conflict</i> (Terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya).
3.	<i>Behavior-based conflict</i> , (berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian).

Sumber: Greenhaus, J., and Beutell(Dewanta, 2018).

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan pada suatu perasaan tertekan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibatkan pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya,

baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Adapun indikator Stes Kerja dalam penelitian ini meliputi :

Tabel 3.3
Indikator Stres Kerja

No	Indikator
1.	Beban Kerja
2.	Sikap Pimpinan
3.	Peralatan Kerja
4.	Kondisi Lingkungan Kerja
5.	Suatu Pekerjaan dan Karir

Sumber: (Robbins Stephen P, 2011)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara dengan mengambil beberapa tempat yang dinilai representatif dan berkaitan dengan topik penelitian.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Maret 2021 sampai dengan bulan Agustus 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel waktu kegiatan penelitian di bawah ini :

Tabel 3.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset		■																						
2.	Penyusunan Proposal			■	■																				
3.	Bimbingan Proposal					■	■	■																	
4.	Seminar Proposal								■																
5.	Perbaikan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
6.	Pengumpulan dan Analisis Data																					■	■		

berupa data-data mengenai persepsi responden dalam setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*)

Menurut (Juliandi, dkk, 2015) Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Hasil wawancara direkam secara tertulis oleh peneliti.

Kegiatan wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab langsung kepada responden yang bersangkutan untuk memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Kegiatan wawancara dilakukan dengan terstruktur/terpimpin, yaitu dengan menggunakan pedoman wawancara yang disiapkan oleh peneliti. Kegiatan wawancara dilakukan pada waktu melakukan observasi pada awal penelitian.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut (Juliandi, dkk, 2015) “Kuisisioner adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/presepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti”.

Kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diajukan kepada responden melalui *Online Survey Tools Asosiatif* yang bertujuan untuk memperoleh data dan mencari keterangan secara faktual untuk mendapatkan kebenaran dengan menggunakan instrumen kuesioner yang bersifat *google form* yang diisi oleh para responden dari subjek penelitian yang ditetapkan dengan metode penilaian skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan

mempunyai 5 (lima) opsi pilihan dan setiap jawaban diberikan bobot nilai sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.5
Penilaian Skala *Likert's*

Pernyataan	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Menurut (Juliandi, dkk, 2015) Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument *quesioner* yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam *quesioner* benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2014).

Keterangan:

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- a. Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0,05$, maka butir instrument tersebut valid.
- b. Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel *Work Family Conflict* (X_1) yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6
Uji Validitas Data Instrumen Angket *Work Family Conflict* (X_1)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,527	0,196	$0,000 < 0,05$	Valid
2.	0,517	0,196	$0,000 < 0,05$	Valid
3.	0,635	0,196	$0,000 < 0,05$	Valid
4.	0,600	0,196	$0,000 < 0,05$	Valid
5.	0,593	0,196	$0,000 < 0,05$	Valid
6.	0,514	0,196	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Tabel 3.7
Uji Validitas Data Instrumen Angket Stres Kerja (X_2)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,578	0,196	$0,000 < 0,05$	Valid
2.	0,572	0,196	$0,000 < 0,05$	Valid
3.	0,571	0,196	$0,000 < 0,05$	Valid
4.	0,669	0,196	$0,000 < 0,05$	Valid
5.	0,646	0,196	$0,000 < 0,05$	Valid
6.	0,521	0,196	$0,000 < 0,05$	Valid
7.	0,425	0,196	$0,000 < 0,05$	Valid
8.	0,415	0,196	$0,000 < 0,05$	Valid

9.	0,591	0,196	0,000 < 0,05	Valid
10.	0,456	0,196	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Tabel 3.8
Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Kinerja (Y)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,552	0,196	0,000 < 0,05	Valid
2.	0,657	0,196	0,000 < 0,05	Valid
3.	0,432	0,196	0,000 < 0,05	Valid
4.	0,516	0,196	0,000 < 0,05	Valid
5.	0,520	0,196	0,000 < 0,05	Valid
6.	0,377	0,196	0,000 < 0,05	Valid
7.	0,433	0,196	0,000 < 0,05	Valid
8.	0,716	0,196	0,000 < 0,05	Valid
9.	0,592	0,196	0,000 < 0,05	Valid
10.	0,655	0,196	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen pada variabel di atas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} , selanjutnya nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 100 yaitu $N-2 = 100-2 = 98$ pada uji 2 sisi atau *2-Tailed* maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,196 (data terlampir). Berdasarkan nilai ketentuan tersebut, maka uji validitas instrumen di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, dengan analisa ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dan keseluruhan nilai item dibawah nilai probabilitasnya yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian instrumen *Work Family Conflict* (X_1), variabel Stres Kerja (X_2) dan variabel Kinerja (Y) dalam

penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

b) Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2014) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

Kriteria pengujiannya:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cranbach alpa* $> 0,60$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai *cranbach alpa* $< 0,60$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Reabilitas berkaitan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Berdasarkan kriteria pengujiannya maka pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dikatakan reliabel bila hasil $\alpha > 0.60$, untuk melihat tingkat reliabilitas (kehandalan) dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini

Berikut hasil pengujian uji reliabilitas pada variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rangkuman tabel di bawah ini :

Tabel 3.9
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach'Alpha</i>	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Work Family Conflict (X1)	0,668	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,741	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,737	0,60	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021.

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *reliabilitas* yang berbeda-beda dengan nilai *cronbach'alpha* pada variabel Work Family Conclit (X_1) = 0,668 dan variabel Stres Kerja (X_2)= 0,741. Sedangkan variabel Kinerja (Y) = 0,737. Nilai uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 hasil perbandingan nilai *cronbach alpha* seluruh variabel penelitian lebih besar dari nilai reliabilitasnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel penelitian ini semuanya memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain memiliki kehandalan (terpercaya) dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut (Juliandi, dkk, 2015) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus- rumus di bawah ini :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear Berganda merupakan sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara dua variabel dependen dan satu variabel independent. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan variabel Y secara tetap. Berikut rumus untuk melihat analisis regresi linear berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Ibu Bekerja)

β_1 = Konstanta

β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = *Work Family Complict*

X_2 = Stres Kerja

E = Eror

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Menurut (Juliandi, dkk, 2015) Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5. (Sugiyono, 2014).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Juliandi, dkk, 2015) Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari

residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Pengujian uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh yang positif serta signifikan dari variabel bebas (*Work family complict*, stres kerja) terhadap variabel terikat atau variabel Kinerja Karyawan (Ibu Bekerja) (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2014)

Keterangan :

$t = t_{\text{hitung}}$ yang dikonsultasikan dengan tabel t

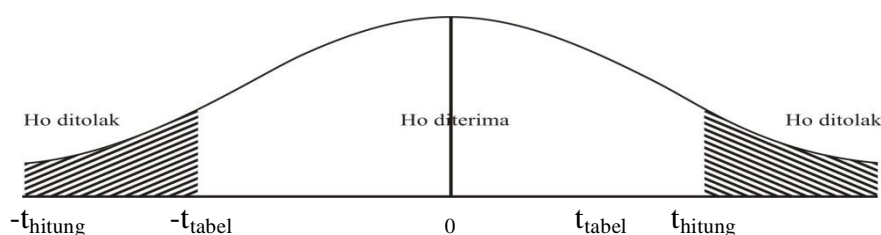
$r =$ Korelasi parsial yang ditemukan

$n =$ Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y . Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y .

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian :

- 1) H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$
- 2) H_a ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

b. Uji f (*Simultan*)

Uji f pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta tingkat signifikan terhadap variabel terikat atau dependent

variabel (Y). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi secara bersama-sama dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: (Juliandi, dkk, 2015).

Keterangan:

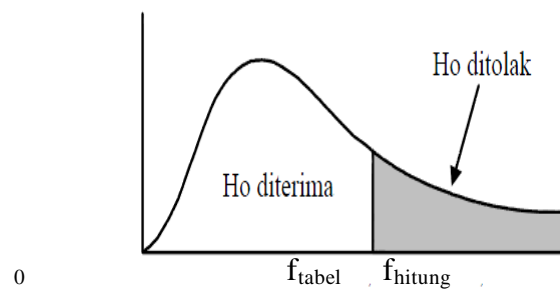
F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel.

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

F_{tabel} = Nilai f dalam f_{tabel} berdasarkan n (sampel penelitian)

Kriteria pengujian :

- 1) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} \leq -f_{tabel}$
- 2) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} > -f_{tabel}$

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil, dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: (Juliandi, dkk, 2015)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, maka peneliti menggunakan bantuan program pengolahan data yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, hasil penelitiannya dideskripsikan dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* bertujuan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk angket sebanyak 26 item pernyataan yang terdiri dari 6 item pernyataan untuk variabel *Work Family Conflict* (X_1), 10 item pernyataan untuk variabel Stres Kerja (X_2) dan 10 item pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket penelitian ini disebarkan kepada 100 responden dengan menggunakan aplikasi *google form*.

Hasil data angket penelitian yang disebarkan kemudian diberikan nilai dengan metode *skalalikert* dan kemudian ditabulasi, dan diolah dengan menggunakan program SPSS, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut di bawah ini:

4.1.2. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian usia, dan tingkat pendidikan dan lama bekerja dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	9	9.0	9.0	9.0
31-40 Tahun	68	68.0	68.0	77.0
41-55 Tahun	17	17.0	17.0	94.0
>50 Tahun	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2021

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik usia, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki usia pada kelompok umur dengan rentang 31-40 tahun sebanyak 68 orang (68,0%) dan minoritas pada kelompok usia dengan rentang >50 tahun sebanyak 6 orang (6,0%) sedangkan selebihnya dengan kelompok usia 41-55 tahun sebanyak 17 orang (17,0%) dan selebihnya pada kelompok usia dengan rentang usia 20-30 tahun sebanyak 9 orang (9,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh kelompok usia dengan rentang 31-40 Tahun.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederajat	10	10.0	10.0	10.0
Diploma	12	12.0	12.0	22.0
Strata 1 (S-1)	71	71.0	71.0	93.0
Strata 2 (S-2)	7	7.0	7.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2021

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik tingkat pendidikan responden di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan Strata-1 (S1) sebanyak 71 orang (71,0%)

dan minoritas dengan kategori pendidikan Strata-2 (S2) sebanyak 7 orang (7,0%) dan selebihnya dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 12 orang (12,0%) dan pada tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 10 orang (10,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh riwayat pendidikan Strata-1 (S1).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	16	16.0	16.0	16.0
	2-5 Tahun	71	71.0	71.0	87.0
	>5 Tahun	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2021

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik lama bekerja responden di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki riwayat bekerja dengan rentang 2-5 tahun sebanyak 71 orang (71,0%) dan minoritas dengan kategori lama bekerja diatas 5 tahun sebanyak 13 orang (13,0%) sedangkan selebihnya dengan lama bekerja selama 1 tahun sebanyak 16 orang (16,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh responden yang memiliki riwayat kerja dengan rentang 2-5 tahun bekerja.

4.1.3. Deskripsi Persentase Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu *WorkFamilyConflict* (X_1), *Stres Kerja* (X_2), dan *Kinerja* (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala

likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

1). *Work Family Conflict*(X₁)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel *Work Family Conflict*(X₁) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.4.
Tabel Frekuensi Variabel *Work Family Conflict*(X₁)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	45,0	44	44,0	7	7,0	4	4,0	0	0	100	100
2	37	37,0	51	51,0	9	9,0	3	3,0	0	0	100	100
3	32	32,0	55	55,0	9	9,0	4	4,0	0	0	100	100
4	32	32,0	50	50,0	14	14,0	4	4,0	0	0	100	100
5	39	39,0	47	47,0	9	9,0	5	5,0	0	0	100	100
6	31	31,0	44	44,0	17	17,0	8	8,0	0	0	100	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2020

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya merasa waktu yang saya miliki masih kurang dan bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 responden (45,0%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya sering menggunakan waktu untuk mengurus keluarga saya gunakan untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 responden (51,0%).

3. Jawaban responden tentang pernyataan Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi dan berdampak pada produktivitas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden (55,0%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Tuntutan pekerjaan di kantor sedikit banyaknya mempengaruhi kehidupan dalam keluarga saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden (50,0%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Keluarga saya merasa tidak mendapat dukungan dari peran saya sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden (47,0%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Saya sering merasa lelah setelah melakukan pekerjaan kantor, sehingga urusan rumah tangga jadi terabaikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 responden (44,0%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel *Work Family Conflict*(X_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 3 yaitu tentang pernyataan Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi dan berdampak pada produktivitas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden (55,0%) yaitu tepatnya pada indikator kedua tentang *Strain-based conflict* (Terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya).

2). Variabel Stres Kerja(X₂)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Stres kerja (X₂) yang dirangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tabel Frekuensi Variabel Stres Kerja(X₂)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	40,0	47	47,0	10	10,0	3	3,0	0	0	100	100
2	40	40,0	49	49,0	9	9,0	2	2,0	0	0	100	100
3	29	29,0	48	48,0	17	17,0	6	6,0	0	0	100	100
4	26	26,0	57	57,0	15	15,0	2	2,0	0	0	100	100
5	28	28,0	49	49,0	19	19,0	3	3,0	1	1,0	100	100
6	29	29,0	52	52,0	18	18,0	1	1,0	0	0	100	100
7	37	33,0	54	54,0	8	8,0	1	1,0	0	0	100	100
8	39	39,0	54	54,0	6	9,0	1	1,0	0	0	100	100
9	33	33,0	51	51,0	13	13,0	3	3,0	0	0	100	100
10	36	36,0	54	54,0	9	9,0	1	1,0	0	0	100	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2021

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Pekerjaan kantor sering saya selesaikan di rumah, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47 orang (47,0%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu banyak sehingga tidak dapat diselesaikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49 orang (49,0%).

3. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan selalu memperhatikan hasil kerja dan mengapresiasi setiap karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48 orang (48,0%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Setiap karyawan mampu mengikuti berbagai aturan-aturan ataupun keputusan yang dibuat oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57 orang (57,0%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Peralatan yang disediakan oleh perusahaan mampu membantu menyelesaikan pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49 orang (49,0%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Setiap karyawan diberikan hak penuh dan tanggung jawab atas peralatan kerja yang diberikan kepadanya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52 orang (52,0%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Kondisi keadaan lingkungan disekitar tempat kerja terasa nyaman dan kondusif, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54 orang (54,0%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki hubungan baik dengan semua rekan kerja di kantor tempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54 orang (54,0%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Seluruh karyawan diberikan kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir yang dimiliki dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51 orang (51,0%).

10. Jawaban responden tentang pernyataan setiap karyawan berhak atas pekerjaan dan promosi jabatan untuk mendukung karirnya di masa yang akan datang, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54 orang (54,0%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Stres kerja(X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke4 yaitu tentang pernyataan Setiap karyawan mampu mengikuti berbagai aturan-aturan ataupun keputusan yang dibuat oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57 orang (57,0%) yaitu tepatnya pada indikator sikap pimpinan.

3). Variabel Kinerja Ibu Bekerja di Rumah (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel kinerja ibu bekerja di rumah pada masa pandemic covid-19 yang dirangkum di dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tabel Frekuensi Variabel Kinerja Ibu Bekerja di Rumah (Y)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	34,0	53	53,0	12	12,0	1	1,0	0	0	100	100
2	44	44,0	47	47,0	7	7,0	2	2,0	0	0	100	100
3	53	53,0	42	42,0	4	4,0	1	1,0	0	0	100	100
4	41	41,0	49	49,0	9	9,0	1	1,0	0	0	100	100
5	39	39,0	52	52,0	9	9,0	0	0	0	0	100	100
6	39	39,0	52	52,0	7	7,0	2	2,0	0	0	100	100
7	39	39,0	50	50,0	8	8,0	3	3,0	0	0	100	100
8	43	43,0	42	42,0	12	12,0	3	3,0	0	0	100	100
9	29	29,0	60	60,0	8	8,0	3	3,0	0	0	100	100
10	38	38,0	55	55,0	7	7,0	0	0	0	0	100	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2021

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel Kinerja ibu bekerja di rumah pada masa pandemic covid-19 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya sebagai Karyawan mampu menghasilkan kuantitas kerja sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang (53,0%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu berusaha dalam pencapaian volume kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang (47,0%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Saya memiliki kualitas kerja dan skill yang baik sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (42,0%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu berusaha memanfaatkan waktu dalam bekerja untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang (49,0%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu berupaya untuk tepat waktu saat jam masuk dan pulang kerja serta menyelesaikan tugas-tugas kantor dalam kondisi apapun, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang (52,0%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan dalam

setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang (52,0%).

7. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu berusaha meminimalisir biaya pengeluaran dari setiap pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang (50,0%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan tentang Setiap karyawan diharuskan menjaga nama baik perusahaan dengan saling membantu rekan kerja dalam mencapai tujuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (42,0%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Setiap karyawan diharuskan menjaga nama baik perusahaan dengan saling membantu rekan kerja dalam mencapai tujuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang (60,0%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja maupun pimpinan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang (55,0%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja ibu bekerja di rumah pada masa pandemic covid-19 di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi terdapat pada indikator efektivitas biaya yaitu pada item pernyataan ke 9 tentang Setiap karyawan diharuskan menjaga nama baik perusahaan dengan saling membantu rekan kerja dalam mencapai tujuan, mayoritas responden menjawab setuju

sebanyak 60 orang (60,0%) yaitu tepatnya pada indikator hubungan antar perseorangan.

4.1.4. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini :

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut di bawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian yang berskala minimal *ordinal* dengan menggunakan ketentuan uji *Kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.7

Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

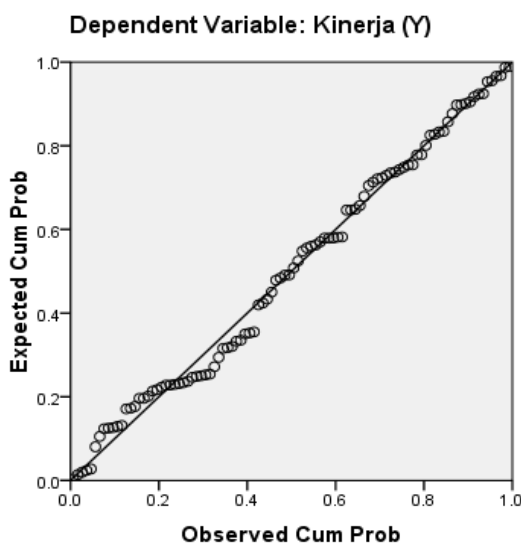
		Work Family Conflict (X1)	Stres Kerja (X2)	Kinerja (Y)
N		100	100	100
Normal Parameters ^a	Mean	24.9500	41.6400	42.8400
	Std. Deviation	2.66809	3.97853	3.71108
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.073	.090
	Positive	.067	.064	.080
	Negative	-.113	-.073	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		1.130	.735	.897
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155	.653	.396

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas nilai *standardized* 0,05 dengan hasil uji masing-masing variabel berdasarkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu *Work Family Conflict* (X_1) = 0,155 variabel *Stres Kerja* (X_2) = 0,653 dan variabel *Kinerja* (Y) = 0,396. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau distribusi variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal, dengan asumsi bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel hasil pengujian normalitas di atas lebih besar dari nilai *standardized* 0,05. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar di bawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar. 4.1
Uji Normalitas P-P Plot Standardized

Gambar uji normalitas P-P *Plotstandardized* di atas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga dengan demikian dapat diasumsikan bahwa data dalam model regresi penelitian ini cenderung merapat kegaris diagonalnya dan dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan memiliki distribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antara variabel bebas yaitu variabel *work family conflict* (X1) dan Stres Kerja (X2) dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty* statistis. Dengan tujuan multikolinieritas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel

tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima H_0 apabila nilai VIF <5 dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak H_0 bila nilai VIF >5 dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interdependensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.349	4.984		3.681	.000					
Work Family Conflict (X1)	.580	.126	.417	4.611	.000	.388	.424	.415	.987	1.013
Stres Kerja (X2)	.240	.084	.258	2.848	.000	.210	.278	.256	.987	1.013

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

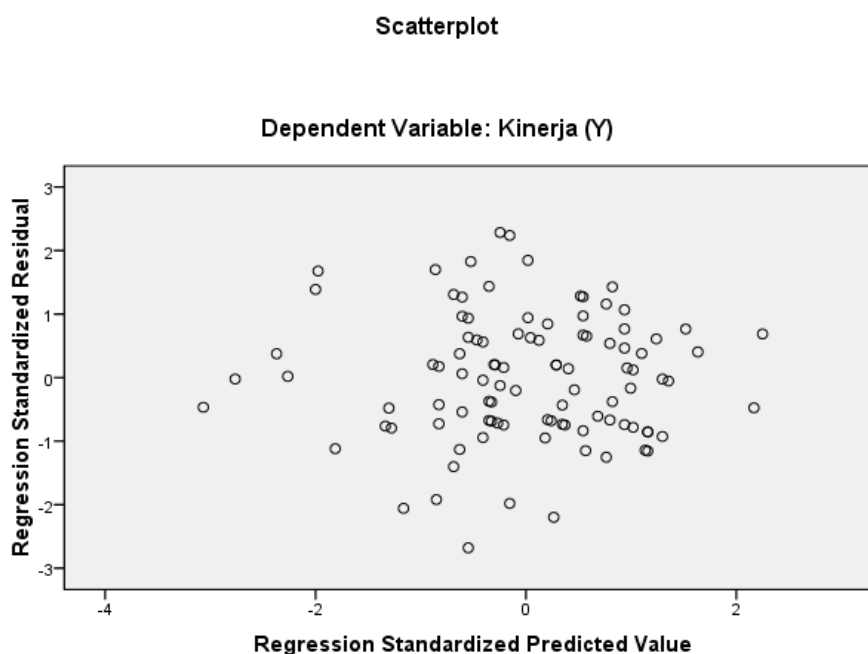
Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni *Work Family Conflict*(X₁) dan Stres kerja(X₂) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1.013 dengan Nilai Toleransi sebesar 0.987. Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* dalam variabel independen dalam penelitian ini.

3) Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai varian yang sama atau tidak. *Heteroskedastisitas* mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya *heteroskedastisitas* akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien

regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar “*Scatterplot*” pada output data seperti di bawah ini:



Gambar. 4.2
Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji *heterokedastisitas* dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi *heteroskedasitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas

dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji *heteroskedastisitas* pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Analisis Hipotesis Penelitian

1) Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada *multiple regression analysis* tentang pengaruh variabel *Work Family Conflict*(X₁) dan Stres Kerja(X₂) terhadap variabel Kinerja (Y),maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 4.9
Regresi Linear Berganda
Coefficient^s

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	18.349	4.984		3.681	.000			
<i>Work Family Conflict</i> (X ₁)	.580	.126	.417	4.611	.000	.388	.424	.415
Stres Kerja (X ₂)	.240	.084	.258	2.848	.000	.210	.278	.256

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel *Coefficients* di atas (pada kolom *Unstandardized Coefficients*) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua prediktor pada variabel *Work Family Conflict*(X₁) dan variabel Stres Kerja (X₂) adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon,$$

Maka diperoleh nilai $Y = 18.349 + 0.580 X_1 + 0.240 X_2$

Perolehan nilai dari persamaan di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas *Work Family Conflict*(X_1) dan Stres Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien yang positif, dengan asumsi bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai hubungan dan pengaruh yang searah terhadap variabel Kinerja (Y), dengan asumsi bahwa koefisien variabel *Work Family Conflict*(X_1) memberikan nilai sebesar 0.580 yang berarti bahwa jika *Work Family Conflict* dilakukan dengan baik dengan asumsi variabel bebas lain tetap, maka kinerja(Y) akan mengalami peningkatan. Begitu juga dengan koefisien Stres Kerja (X_2) memberikan nilai sebesar 0.240 yang berarti bahwa jika stres kerja dapat dikendalikan dengan baik, dengan asumsi nilai pada variabel lain tetap, maka variabel Kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan.

2) Uji t

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan *Program Statistical For Social Sciences* (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel. 4.10
Uji t (Hipotesis)
Coefficient^s

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.349	4.984		3.681	.000
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	.580	.126	.417	4.611	.000
Stres Kerja (X2)	.240	.084	.258	2.848	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

a) Pengaruh *Work Family Conflict* (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{hitung} = 4,611$$

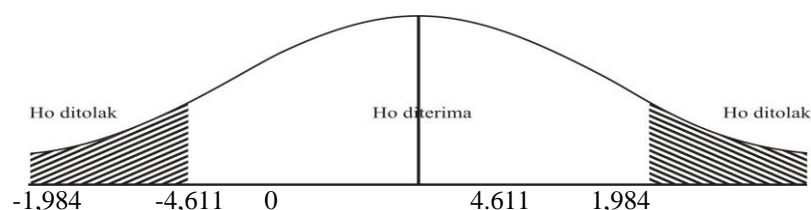
$$t_{tabel} = 1,984 \text{ (data terlampir)}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar IV-3
Kriteria Pengujian uji t (Hipotesis 1)

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel *Work Family Conflict*(X₁) terhadap Kinerja (Y) di peroleh t_{tabel} dari nilai ketentuan $N-2 = 100-2 = 98$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,984 (data t_{tabel} terlampir). Selanjutnya diperoleh nilai t_{hitung} dari tabel *coefficients* sebesar 4,611. Nilai tersebut kemudian dibandingkan

dengan nilai ketentuannya, dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Work Family Conflict*(X_1) terhadap Kinerja (Y) ibu bekerja di rumah pada masa pandemic Covid-19.

b) Pengaruh StresKerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan

coefficients:

$$t_{hitung} = 2,848$$

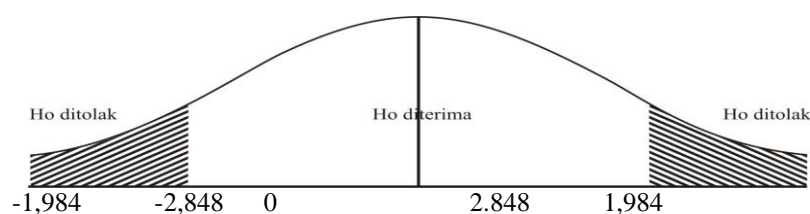
$$t_{tabel} = 1,984 \text{ (data terlampir)}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Kriteria Penujian Hipotesis :



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian uji T (Hipotesis 2)

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Stres kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) di peroleh t_{tabel} berdasrakan nilai ketentuan $N-2 = 100-2 = 98$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,984. Selanjutnya diperoleh nilai t_{hitung} dari tabel *coefficients* sebesar 2,848. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuannya, dengan artian

bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) ibu bekerja di rumah pada masa pandemic Covid-19.

3). Uji F

Pengujian statistik uji F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik dengan kriteria sebagai berikut :

- Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05.
- Terima H_0 jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05.

Tabel. 4.11
Uji F
(Uji Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.520	2	147.260	13.363	.000^a
	Residual	1068.920	97	11.020		
	Total	1363.440	99			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), *Work Family Conflict* (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

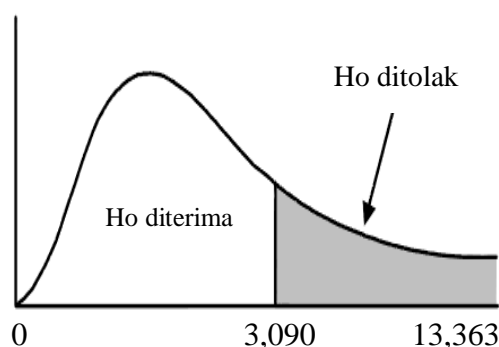
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2021

Berdasarkan data tabel Anova^b uji f secara simultan diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 13,316. Sedangkan nilai ketentuan f_{tabel} dari nilai ketentuan ($N-2-1 = 100-2-1 = 97$) sehingga diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,090. Analisa temuan dilakukan dengan cara membandingkan nilai f_{hitung} dengan nilai f_{tabel} , dengan demikian dapat diasumsikan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau dengan

nilai signifikan $f_{hitung} 0.000^a < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa secara uji simultan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) pada ibu bekerja di rumah selama masa pandemic Covid-19 di kota Medan.

Kriteria penilaian hipotesis:

- $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed \leq 0,05).
- $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed \geq 0,05).



Gambar 4.5.
Kriteria Pengujian uji F (Hipotesis ke-3)

Berdasarkan kriteria pengujian uji F di atas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 13,363, sedangkan f_{tabel} sebesar 3,090 dengan tingkat signifikan $f_{hitung} 0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian uji F dengan nilai kurva tersebut di atas dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Work Family Conflict*(X_1) dan Stres Kerja(X_2) terhadap Kinerja (Y) pada ibu bekerja di rumah selama masa pandemic Covid-19 di kota Medan.

4). Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai *coeficient* yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang

dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel. 4.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.200	3.31961

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X₂), *Work Family Conflict* (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2021

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi model *summary* pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,216. Hal ini memiliki arti bahwa 21,60% variabel Kinerja (Y) pada ibu bekerja di rumah selama masa pandemic Covid-19 di kota Medan dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu *Work Family Conflict*(X₁) dan Stres Kerja (X₂). Sedangkan sisanya sebesar 78,40% dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini akan dijelaskan melalui hipotesis dari penelitian sesuai dengan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya dan dikorelasikan dengan hasil penelitian sebelumnya dan didukung oleh teoritis, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

4.2.1. Pengaruh *Work Family Conflict* (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Work Family Conflict atau sering disebut dengan peran ganda pada ibu bekerja pada masa pandemi Covid-19 dituntut untuk dapat membagi maupun menyeimbangkan waktu untuk urusan pekerjaan dan urusan keluarga yang sewaktu-waktu dapat menimbulkan konflik, disatu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik dan pada sisi lainnya ibu bekerja sebagai karyawan juga dituntut untuk dapat mengerjakan tugas-tugas kantornya selesai tepat pada waktunya. Oleh karenanya konflik yang tidak dapat ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan tertekan dan merasa serba salah. Semakin tinggi konflik yang dihadapi dalam keluarga, maka akan dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian coefficient secara parsial (langsung) pengaruh antara variabel *Work Family Conflict*(X_1) terhadap Kinerja ibu bekerja di rumah (Y) di peroleh t_{hitung} dari tabel coefficients sebesar 4,611. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan uji t tabel yaitu sebesar 1,984. Dari data tersebut dapat diasumsikan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh

signifikan antara variabel *Work Family Conflict*(X_1) terhadap Kinerja (Y) pada ibu bekerja di rumah selama masa pandemic Covid-19 di kota Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Jackson & Arianto, 2017) ; (Pradila, 2018) menyimpulkan bahwa *Work Family Conflict* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Goode dalam (Setyowati, 2013), *Work Family Conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik di dalam keluarga, maupun kantor.

Dari hasil temuan penelitian tersebut dapat dianalisis bahwa *Work Family Conflict* yang dirasakan oleh karyawan khususnya pada ibu bekerja sangat mempengaruhi kinerja ibu bekerja di rumah pada saat masa pandemic covid-19 yang berlangsung saat ini, khususnya di wilayah kota Medan, dimana secara teoritis dibenarkan bahwa *Work Family Conflict* dapat terjadi pada wanita bekerja (karir) yang memiliki peran ganda, yang memiliki banyak tuntutan kerja di samping tugas pokoknya sebagai ibu rumah tangga, dan ditambah dengan tugas kantor yang harus dapat diselesaikan dirumah. Hal ini juga didukung oleh pernyataan responden pada distribusi jawaban persentase responden pada variabel *Work Family Conflict* (X_1) dengan rata-rata mayoritas responden menyatakan setuju pada semua pernyataan yang ada pada variabel *Work Family Conflict* (X_1). Persentase tertinggi dari distribusi jawaban

responden berada pada indikator *Strain-based conflict* (Terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya) yaitu pada pernyataan ke 3 yaitu tentang pernyataan Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi dan berdampak pada produktivitas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden (55,0%) yaitu pada *Strain-based conflict* (Terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya).

4.2.2. Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Setiap karyawan biasanya cenderung akan merasakan kekuatiran dan munculnya masalah yang dihadapi dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda pada pekerjaan sehingga berakibat pada munculnya stres. Stres kerjayang terjadi pada ibu bekerja di rumah pada masa pandemic Covid 19 sering terjadi pada masalah waktu bekerja, tidak terbiasanya ibu bekerja di rumah sehingga mengakibatkan *dual job* atau terjadi benturan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah tangga, di samping itu adanya tekanan dari atasan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan, sehingga menjadi beban tersendiri dalam bekerja, dengan demikian ibu bekerja di rumah merasa terbebani dengan tugas-tugas yang ada, sehingga merasa tertekan dan berakibat pada tingkat emosional yang tidak stabil dan menimbulkan stres. Tingkat stres yang dialami oleh ibu bekerja di rumah selama masa pandemic covid-19 dapat berakibat pada menurunnya hasil kerja (kinerja) yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian coefficient secara parsial (langsung) pengaruh antara variabel Stres kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) di peroleh t_{hitung} dari tabel *coefficients* sebesar 2,848. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan uji t_{tabel} yaitu sebesar 1,984. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuannya, dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada ibu bekerja di rumah saat masa pandemic Covid-19 (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Wartono, 2018) ; (Qadir & Lubis, 2017); (Oemar & Gangga, 2017) dan (Bhastary, 2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Handoko, 2011) "Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka".

Dari hasil temuan penelitian tersebut dapat dianalisis bahwa stres kerja yang dirasakan oleh karyawan khususnya pada ibu bekerja sangat mempengaruhi kinerjanya ibu bekerja di rumah pada saat masa pandemic

covid-19 yang berlangsung saat ini, khususnya di wilayah Kota Medan, dimana secara teoritis dibenarkan bahwa stres kerja dapat terjadi pada ibu bekerja disebabkan oleh kondisi ketegangan yang dialami sehingga dapat mempengaruhi emosi dalam berfikir dan bertindak dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor yang dikerjakan di rumah. Hal ini juga didukung oleh pernyataan responden pada distribusi jawaban persentase responden pada variabel Stres Kerja (X_2) dengan rata-rata mayoritas responden menyatakan setuju pada semua pernyataan yang ada pada variabel Stres kerja (X_2). Persentase tertinggi dari distribusi jawaban responden berada pada indikator sikap pimpinan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 4 yaitu tentang pernyataan Setiap karyawan mampu mengikuti berbagai aturan-aturan ataupun keputusan yang dibuat oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57 orang (57,0%) yaitu tepatnya pada indikator yang kedua tentang sikap pimpinan.

4.2.3. Pengaruh *Work Family Conflict* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Kinerja karyawan sering dikaitkan dan digunakan untuk menilai atau mengukur tingkat keberhasilan kerja baik secara individu maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan dalam organisasi maupun perusahaan perlu memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor tersebut adalah *Work Family Conflict* dan stres kerja. Munculnya *Work Family Conflict* disebabkan karena wanita bekerja yang telah berkeluarga dan memiliki anak memiliki dua peran sekaligus yaitu berperan sebagai istri

dan ibu yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan perhatian untuk keluarga namun mereka juga berperan sebagai pekerja yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan pikiran untuk pekerjaan. Di sisi lain wanita yang telah berkeluarga dihadapkan pada konflik keluarga, salah satunya dalam mengurus semua keperluan keluarga. Urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja.

Stress pada dasarnya menjadi sesuatu yang sangat menghantui bagi setiap orang, bagi karyawan misalnya sangat berpotensi menjadi stres dikarenakan oleh beban dan tanggung jawab pekerjaan yang terlalu berlebihan untuk diselesaikan, permasalahan lain yang dapat menimbulkan stres yaitu dukungan sosial dari orang-orang sekitar, baik keluarga, rekan kerja, maupun dengan atasan dimana ia bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji Anova^b uji F secara simultan dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 13,363, sedangkan nilai ketentuan f_{tabel} sebesar 3,090 dengan tingkat signifikan f_{hitung} $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian uji F tersebut dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Work Family Conflict* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) pada ibu bekerja di rumah selama masa pandemic Covid-19 di kota Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Agung & Widyani, 2017) ; (Retnowati et al., 2020) menyimpulkan bahwa *Work Family Conflict* dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari hasil temuan penelitian tersebut dapat dianalisis bahwa kinerja ibu bekerja di rumah pada saat masa pandemic covid-19 yang berlangsung saat ini, khususnya di kota Medan, dimana secara teoritis dibenarkan bahwa jika dinilai secara kualitas dan kuantitas, kinerja pada ibu bekerja di rumah selama masa pandemic Covid-19 mengalami penurunan jika dibandingkan dengan bekerja dari kantor secara langsung. Hal ini juga didukung oleh pernyataan responden pada distribusi jawaban persentase responden pada variabel Kinerja (Y) dengan rata-rata mayoritas responden menyatakan setuju pada semua pernyataan yang ada pada variabel kinerja (Y) pada ibu bekerja di rumah selama masa pandemic Covid-19. Persentase tertinggi dari distribusi jawaban responden berada pada indikator ke 5 (lima) yaitu tentang hubungan antar perseorangan, yaitu pada item pernyataan ke 9 tentang setiap karyawan diharuskan menjaga nama baik perusahaan dengan saling membantu rekan kerja dalam mencapai tujuan, mayoritas responden

menjawab setuju sebanyak 60 orang (60,0%). Yaitu tepatnya pada indikator ke 5 (lima) tentang Hubungan antar Perseorangan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh *Work Family Conflict*, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Ibu Bekerja di rumah Selama Masa Pandemic Covid-19 di Kota Medan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Work Family Conflict* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Ibu bekerja di rumah selama pandemic Covid 19 di Kota Medan.
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Ibu bekerja di rumah selama pandemic Covid 19 di Kota Medan.
3. *Work Family Conflict* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ibu bekerja di rumah selama pandemic Covid 19 di Kota Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka untuk meningkatkan kinerja pada ibu bekerja di rumah selama masa pandemic Covid 19 diberikan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada ibu bekerja di rumah untuk dapat mengatur dan menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga, sehingga dengan pembagian waktu tersebut dapat meminimalisir terjadinya *work family conflict*, dengan demikian kinerja akan mudah tercapai.
2. Untuk menghindarkan diri dari stres kerja yang dialami oleh ibu bekerja di rumah pada masa pandemic Covid-19 dapat menciptakan hubungan

baik dengan keluarga dan terutama antar karyawan agar terciptanya kerjasama sebagai *teamwork*, dan bagi perusahaan untuk tidak memberikan beban kerja tambahan yang berlebihan, berorientasi pada output sehingga mempunyai jam kerja yang fleksibel dalam mencapai kinerja karyawannya.

3. Bagi peneliti selanjutnya, yang berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama, hendaknya dapat menambahkan dan mengembangkan variabel bebas lainnya yang dinilai lebih tepat dalam mempengaruhi kinerja ibu bekerja di rumah.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan dan kelemahan, karena dilihat dari hasil peneliti masih ditemukan kekurangan dikarenakan hasil pengelolaan data masih belum sempurna. Penulis merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya agar dapat lebih baik lagi dalam pengelolaan data sehingga hasil penelitian baik dan sempurna.
2. Pada penelitian ini juga memiliki keterbatasan variabel yang mempengaruhi etik kerja, hendaknya pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap perilaku yang belum dituliskan dan dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, S. R. P. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang Sukaramai Medan)*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Agung, A., & Widyani, D. (2017). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional*, 30(9), 1–16.
- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis* (Edisi Keempat). Rieneka Cipta.
- Apollo & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan yang Bekerja ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian diri. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 98–114.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 110–124.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- BPS Kota Medan. (2019). *Badan Pusat Statistik Kota Medan 2019*. <https://medankota.bps.go.id>. Diakses pada 6 April 2021.
- Dewanta, E. B. (2018). *Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Alfabeta.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 1(1), 29–42.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Ismainar, H. (2018). *Manajemen Unit Kerja*. CV. Budi Utama.
- Jackson, & Arianto, Y. (2017). Pengaruh work family conflict terhadap kinerja Karyawati PT. Sinta Pertiwi. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 5(1), 99–111.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 10(1), 405–424.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*.3(1), 66–79.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Liftyawan. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Journal Economi*, 5(1), 1–16.
- Maharani, K. (2019). *Hubungan Antara Beban Kerja dan Work Family Conflict dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung*. Skripsi, UIN Raden Intan Lampung.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Manulang, L. A. (2013). *Teori Manajemen (Komprehensif Integralistik)* (Edisi Revisi). Salemba Empat.
- Massie, R., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. In *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6(2), 41–49. <https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851>.
- Mattalata, R. (2018). *Evaluasi Kinerja*. Celebes Media Perkasa.
- Moehersiono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi). PT. Raja Grafindo Persada.
- Moehersiono. (2014). *Indikator Kerja Utama (Bisnis dan Publik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Prenada Media Group.
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22–34. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU PRESS.

- Pradila, N. (2018). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (work-family conflict) terhadap kinerja karyawan. *Journal Economi Dan Bisnis*, 5(3), 1–14.
- Qadir, A., & Lubis, J. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Retnowati, A. N., Aprianti, V., & Agustina, D. (2020). Dampak Work Family Conflict dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Dari Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Bandung. *Jurnal Sain Manajemen E-ISSN 2443-0064*, 6(2), 161–166.
- Robbins Stephen P. (2011). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. (Edisi Kelima). Erlangga.
- Roboth, J. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 33–44.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Setiawan, F., & Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5), 252-522.
- Setyowati, T. L. A. D. (2013). Work-Family Conflict Pada Perempuan Bekerja (Studi Kasus: Dosen Perempuan Di Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga). *Jurnal Manajemen UKSM*, 2(5), 52–60.
- Siagian, Sondang, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Sinambela, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y., & Tupti, Z. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D* (Edisi Revisi). Alfabeta.
- Sulistiyani, M., Widiana, M. E., & Sutopo. (2017). Pengaruh Sres Kerja, Konflik Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. JAPFA Comfeed Indonesia Tbk Wonoayu Sidoarjo. *Manajemen Branchmark*, 3(3), 335–347.
- Sutarto, W. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Edisi Revisi). Kencana Prenada Media Group.

- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>.
- Triaryati, N. (2003). *Kiat Menangani Konflik*. Prenhallindo.
- Wartono, T. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 4(2), 41–55. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Salemba Empat.



LAMPIRAN

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Meiriyand Ananda Amin Surya
Tempat Tgl. Lahir : Pekan Tolan, 18 Mei 1999
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun Banten Pekan Tolan

Data Orang Tua

Nama Ayah : Suryadi
Nama Ibu : Emmy Suryantinah
Alamat : Dusun Banten Pekan Tolan

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 112234 Tolan (2005-2011)
2. SMP Negeri 4 Kampung Rakyat (2011-2014)
3. SMA Negeri 1 Kota Pinang (2014-2017)
4. Tercatat Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2017-2021)

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat sebenar-benarnya untuk dapat digunakan dengan seperlunya.

Medan, Agustus 2021

Penulis

Meiriyand Ananda Amin Surya

Lampiran



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth :
Bapak/Ibu Responden
Di –
Tempat

Medan, Juni 2021

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan pada perusahaan tempat Ibu bekerja, untuk itu saya bermohon agar kiranya Ibu berkenan untuk menjawab kuesioner penelitian ini dengan baik.

Saya adalah Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“Dampak *Work Family Conflict* Dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Di Rumah Selama Pandemic Covid 19 Di Kota Medan”**.

Bersama ini saya mohon kesediaan ibu selaku responden untuk mengisi daftar kuesioner sesuai dengan pendapat yang menurut Ibu benar dan sesuai. Informasi yang Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dan tidak untuk dipublikasikan.

Demikianlah permohonan ini diperbuat. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Meiriyand Ananda Amin Surya

Lampiran

Google Form

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner Penelitian: Dampak Work Family Conflict Dan Stres Kerja Pa... <https://docs.google.com/forms/u/0/d/1H0FkakFZWLZiVZiCHjythaP4...>

Kuesioner Penelitian: Dampak Work Family Conflict Dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Di Rumah Selama Pandemic Covid 19 Di Kota Medan

1. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk mengumpulkan data sebagai bahan skripsi untuk mendapatkan gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU Program Studi Manajemen, oleh karenanya tidak ada maksud lain yang dapat merugikan pihak-pihak tertentu.
2. Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang Ibu pilih sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

* Wajib

1. Karakteristik Usia Responden *

Centang semua yang sesuai.

- 20-30 Tahun
- 31-40 Tahun
- 41-50 Tahun
- > 50 Tahun

2. Tingkat Pendidikan Responden *

Centang semua yang sesuai.

- SMA / Sederajat
- Diploma
- Strata - 1 (S1)
- Strata - 2 (S2)

3. Lama Bekerja *

Centang semua yang sesuai.

- 1 Tahun
- 2-5 Tahun
- >5 Tahun

4. VARIABEL WORK FAMILY CONFLICT (X1)

Tandai satu oval saja.

1. Saya merasa waktu yang saya miliki masih kurang dan bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga. *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

2. Saya sering menggunakan waktu untuk mengurus keluarga saya gunakan untuk bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

3. Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi dan berdampak pada produktivitas dalam bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

4. Tuntutan pekerjaan di kantor sedikit banyaknya mempengaruhi kehidupan dalam keluarga saya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

5. Keluarga saya merasa tidak mendapat dukungan dari peran saya sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

6. Saya sering merasa lelah setelah melakukan pekerjaan kantor, sehingga urusan rumah tangga jadi terabaikan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

VARIABEL STRES KERJA (X2)

Tandai satu oval saja.

1. Pekerjaan kantor sering saya selesaikan di rumah *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

2. Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu banyak sehingga tidak dapat diselesaikan. *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

3. Pimpinan selalu memperhatikan hasil kerja dan mengapresiasi setiap karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Kurang Setuju
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

4. Setiap karyawan mampu mengikuti berbagai aturan-aturan ataupun keputusan yang dibuat oleh pimpinan. *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Kurang Setuju
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

5. Peralatan yang disediakan oleh perusahaan mampu membantu menyelesaikan pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah. *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Kurang Setuju
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

6. Setiap karyawan diberikan hak penuh dan tanggung jawab atas peralatan kerja yang diberikan kepadanya. *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Kurang Setuju
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

7. Kondisi keadaan lingkungan disekitar tempat kerja terasa nyaman dan kondusif *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

8. Saya memiliki hubungan baik dengan semua rekan kerja di kantor tempat saya bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

9. Seluruh karyawan diberikan kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir yang dimiliki dalam bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

10. Setiap karyawan berhak atas pekerjaan dan promosi jabatan untuk mendukung karirnya dimasa yang akan datang. *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

VARIABEL KINERJA (Y)

Tandai satu oval saja.

1. Saya sebagai Karyawan mampu menghasilkan kuantitas kerja sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Kurang Setuju
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

2. Saya selalu berusaha dalam pencapaian volume kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Kurang Setuju
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

3. Saya memiliki kualitas kerja dan skill yang baik sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Kurang Setuju
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

4. Saya selalu berusaha memanfaatkan waktu dalam bekerja untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Kurang Setuju
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

5. Saya selalu berupaya untuk tepat waktu saat jam masuk dan pulang kerja serta menyelesaikan tugas-tugas kantor dalam kondisi apapun. *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

6. Saya selalu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan dalam setiap pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

7. Saya selalu berusaha meminimalisir (mengefektifkan) biaya pengeluaran dari setiap pekerjaan yang saya lakukan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

8. Setiap karyawan dituntut untuk dapat memberikan rincian penggunaan biaya/anggaran yang digunakan. *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

9. Setiap karyawan diharuskan menjaga nama baik perusahaan dengan saling membantu rekan kerja dalam mencapai tujuan. *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

10. Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja maupun pimpinan perusahaan. *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Terima Kasih Atas Partisipasi dan Jawaban Yang Anda Berikan.

Lampiran

Karakteristik Identitas Responden

No Resp.	Identitas Responden		
	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
1	2	3	2
2	2	3	2
3	2	3	2
4	2	3	1
5	3	2	2
6	2	3	2
7	2	3	2
8	2	1	2
9	1	3	3
10	2	2	1
11	3	3	2
12	2	3	2
13	2	3	2
14	4	2	1
15	2	3	2
16	3	3	2
17	2	4	2
18	1	3	2
19	2	3	1
20	2	2	3
21	3	3	2
22	2	3	2
23	2	1	1
24	2	2	2
25	1	3	2
26	3	4	2
27	2	3	1
28	2	3	2
29	2	3	2
30	3	3	2
31	2	3	1
32	2	3	3
33	4	3	2
34	2	3	2
35	3	4	2
36	2	2	3

Keterangan		
Usia	1	20-30 Tahun
	2	31-40 Tahun
	3	41-50 Tahun
	4	> 50 Tahun
Pendidikan	1	SMA/Sederajat
	2	Diploma
	3	Sarjana S-1
	4	Sarjana S-2
Lama Bekerja	1	1 Tahun
	2	2-5 Tahun
	3	> 5 Tahun

37	2	3	1
38	2	1	2
39	3	3	2
40	3	3	3
41	2	3	2
42	1	3	1
43	2	4	2
44	2	1	3
45	2	3	2
46	3	3	2
47	2	2	1
48	2	3	2
49	4	1	2
50	3	3	2
51	2	3	2
52	2	3	1
53	2	3	3
54	1	4	2
55	2	3	2
56	2	3	2
57	2	3	2
58	2	3	1
59	3	3	2
60	4	3	3
61	2	3	2
62	1	3	2
63	2	3	2
64	3	1	1
65	2	2	2
66	2	3	2
67	2	3	3
68	2	3	2
69	3	4	2
70	4	3	2
71	2	1	2
72	2	3	1
73	2	3	2
74	3	3	3
75	2	2	2
76	1	1	2
77	2	3	2
78	3	3	2
79	2	3	2

80	2	3	1
81	2	1	3
82	3	4	2
83	1	3	2
84	4	3	2
85	2	3	1
86	2	2	2
87	2	3	2
88	2	3	3
89	2	3	2
90	2	3	2
91	2	3	2
92	1	3	2
93	2	2	3
94	2	3	2
95	2	1	2
96	2	3	2
97	2	3	2
98	2	3	2
99	2	2	2
100	2	3	2

Lampiran

**Data Tabulasi Variabel *Work Family Conflict*
(X1)**

No Resp.	Item Pertanyaan						Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	5	5	3	26
6	5	5	4	4	4	4	26
7	5	4	4	4	4	4	25
8	4	4	4	4	4	3	23
9	3	3	3	3	3	4	19
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	5	25
13	5	5	5	5	5	4	29
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	5	5	4	29
16	5	4	5	5	5	4	28
17	4	4	4	4	4	3	23
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	3	23
20	4	4	4	4	5	4	25
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	5	5	3	28
23	4	4	4	4	4	3	23
24	5	5	4	4	4	4	26
25	4	4	4	4	4	5	25
26	5	5	5	5	5	4	29
27	4	4	4	4	4	3	23
28	5	5	5	5	5	4	29
29	4	5	4	2	4	2	21
30	5	4	4	2	2	4	21
31	5	5	3	4	2	4	23
32	4	5	4	4	4	3	24
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	4	5	5	5	4	28
35	4	4	5	4	5	5	27
36	5	4	4	4	4	5	26
37	5	4	4	4	5	3	25
38	5	3	5	5	5	3	26
39	4	4	4	4	4	4	24

40	4	4	5	5	5	2	25
41	4	4	3	3	5	5	24
42	5	4	4	5	5	4	27
43	5	4	5	5	4	5	28
44	5	4	4	5	5	5	28
45	5	4	5	5	5	2	26
46	5	5	4	3	5	5	27
47	3	4	5	2	5	5	24
48	5	5	4	4	5	5	28
49	4	5	5	5	4	5	28
50	5	4	5	5	4	4	27
51	5	5	4	4	5	4	27
52	4	5	5	4	4	4	26
53	4	5	5	4	4	4	26
54	5	5	4	5	4	3	26
55	4	5	4	5	4	5	27
56	5	5	4	4	4	5	27
57	4	4	5	4	5	5	27
58	5	4	5	4	4	5	27
59	5	4	5	4	4	5	27
60	5	4	4	5	3	4	25
61	5	4	4	5	3	4	25
62	3	4	5	3	2	5	22
63	5	4	3	3	4	4	23
64	5	4	3	4	5	3	24
65	4	5	4	4	3	3	23
66	2	3	2	3	4	3	17
67	4	5	3	4	3	4	23
68	5	4	3	4	5	4	25
69	5	3	5	4	4	4	25
70	5	3	5	4	5	4	26
71	5	4	5	5	5	3	27
72	2	5	4	5	5	2	23
73	4	4	5	4	4	5	26
74	5	4	3	4	5	5	26
75	2	3	4	5	2	4	20
76	4	5	2	3	4	4	22
77	3	5	4	3	5	5	25
78	4	5	4	3	4	4	24
79	5	5	4	5	5	5	29
80	3	4	5	5	4	5	26
81	3	2	4	4	5	4	22
82	4	5	4	3	5	4	25
83	5	3	2	3	4	4	21
84	4	5	3	2	3	2	19
85	5	4	4	4	4	3	24

86	3	2	4	3	2	2	16
87	2	5	4	5	5	4	25
88	5	5	4	4	3	5	26
89	5	4	5	4	3	5	26
90	4	5	4	5	4	4	26
91	5	4	5	4	5	5	28
92	4	2	4	5	4	2	21
93	4	5	4	5	4	4	26
94	4	4	4	4	4	5	25
95	5	5	5	4	5	4	28
96	4	3	4	4	3	5	23
97	4	5	4	5	5	5	28
98	4	5	5	5	5	5	29
99	4	5	4	3	5	5	26
100	5	3	2	3	4	2	19
Σ	430	422	415	410	420	398	2495
Mean	8.51	8.36	8.22	8.12	8.32	7.88	
r hitung	0.527	0.517	0.635	0.600	0.593	0.514	
r tabel	0.196	0.196	0.196	0.196	0.196	0.196	
Kriteria	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
KS	: Kurang Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

Lampiran

**Data Tabulasi Variabel Stres Kerja
(X2)**

No Resp.	Item Pertanyaan Variabel Stres Kerja (X2)										Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
6	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	33
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
10	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
11	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
12	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
13	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
15	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
16	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36
17	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	43
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
20	3	3	3	3	4	4	5	5	3	4	37
21	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
22	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	40
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
26	4	2	4	2	3	3	4	4	2	4	32
27	5	4	2	4	1	4	4	4	2	2	32
28	3	4	2	4	3	5	4	4	3	4	36
29	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
30	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37
31	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	44
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
33	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
35	4	4	4	3	4	3	5	5	5	3	40
36	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	43
37	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44
38	4	4	5	5	3	5	5	3	5	4	43
39	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46

40	4	4	2	4	4	3	5	5	3	5	39
41	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
42	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46
43	2	5	5	4	3	5	4	4	5	4	41
44	3	5	5	4	3	2	4	4	5	5	40
45	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	42
46	2	5	5	2	4	4	3	2	5	4	36
47	2	5	5	4	4	4	2	4	5	5	40
48	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	44
49	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
50	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	44
51	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
52	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	43
53	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	43
54	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	45
55	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	44
56	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45
57	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	38
58	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
59	4	5	3	3	2	3	4	4	4	5	37
60	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	43
61	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	43
62	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
63	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	42
64	5	4	2	3	3	4	5	5	5	5	41
65	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	44
66	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	41
67	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	40
68	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	37
69	4	4	4	3	2	5	4	4	4	5	39
70	4	4	3	4	4	3	4	5	2	4	37
71	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
72	5	4	4	5	3	4	5	5	3	4	42
73	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	44
74	4	5	2	3	4	3	5	4	5	3	38
75	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	44
76	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
77	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
78	5	4	3	4	3	3	3	4	4	5	38
79	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	39
80	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	45
81	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	45
82	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	44
83	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	45
84	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	43
85	5	3	4	5	3	4	4	5	5	4	42

86	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
87	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
89	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
90	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
91	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
92	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
93	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
94	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
96	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
97	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	38
98	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
99	4	5	2	4	4	4	3	5	3	4	38
100	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	34
Σ	424	427	400	407	400	409	427	431	414	425	4164
Mean	8.40	8.46	7.92	8.06	7.92	8.10	8.46	8.53	8.20	8.42	
r hitung	0.578	0.572	0.571	0.669	0.646	0.521	0.425	0.415	0.591	0.456	
r tabel	0.196	0.196	0.196	0.196	0.196	0.196	0.196	0.196	0.196	0.196	
Kriteria	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
KS	: Kurang Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

Lampiran

**Data Tabulasi Variabel Kinerja Ibu Bekerja di Rumah
(Y)**

No Resp.	Item Pertanyaan Variabel Kinerja (Y)										Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
3	4	3	5	3	4	4	4	2	2	3	34
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
5	4	3	4	4	5	4	4	2	2	4	36
6	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	35
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	39
9	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	39
12	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	43
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
14	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
17	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44
18	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	45
19	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
21	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	42
22	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
24	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
25	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
26	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
27	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
28	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	46
29	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
30	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	45
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	2	5	2	5	5	5	2	4	5	39
33	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	45
34	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
35	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	43
36	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
37	5	5	4	5	3	5	5	3	4	3	42
38	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	41
39	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44

86	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
87	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
88	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
89	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
90	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
91	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
92	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
93	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
96	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
97	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
98	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
100	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
Σ	420	433	447	430	430	428	425	425	415	431	4284
Mean	8.32	8.57	8.85	8.51	8.51	8.48	8.42	8.42	8.22	8.53	
r hitung	0.552	0.657	0.432	0.516	0.520	0.377	0.433	0.716	0.592	0.655	
r tabel	0.196	0.196	0.196	0.196	0.196	0.196	0.196	0.196	0.196	0.196	
Kriteria	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
KS	: Kurang Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

Lampiran

Tabel Frekuensi
Variabel Work Family Conflict (X1)

Frequency Table**Pert_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	7	7.0	7.0	11.0
	Setuju	44	44.0	44.0	55.0
	Sangat Setuju	45	45.0	45.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	9	9.0	9.0	12.0
	Setuju	51	51.0	51.0	63.0
	Sangat Setuju	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	9	9.0	9.0	13.0
	Setuju	55	55.0	55.0	68.0
	Sangat Setuju	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	14	14.0	14.0	18.0
	Setuju	50	50.0	50.0	68.0
	Sangat Setuju	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	9	9.0	9.0	14.0
	Setuju	47	47.0	47.0	61.0
	Sangat Setuju	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	8.0	8.0	8.0
	Kurang Setuju	17	17.0	17.0	25.0
	Setuju	44	44.0	44.0	69.0
	Sangat Setuju	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran

Uji Validitas
Variabel Work Family Conflict (X1)

Correlations

		Correlations						
		Pert_1	Pert_2	Pert_3	Pert_4	Pert_5	Pert_6	Work Family Conflict (X1)
Pert_1	Pearson Correlation	1	.168	.150	.183	.195	.111	.527**
	Sig. (2-tailed)		.095	.138	.068	.052	.273	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Pert_2	Pearson Correlation	.168	1	.124	.102	.199	.206	.517**
	Sig. (2-tailed)	.095		.218	.313	.047	.040	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Pert_3	Pearson Correlation	.150	.124	1	.459**	.253	.201	.635**
	Sig. (2-tailed)	.138	.218		.000	.011	.045	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Pert_4	Pearson Correlation	.183	.102	.459**	1	.288**	.032	.600**
	Sig. (2-tailed)	.068	.313	.000		.004	.756	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Pert_5	Pearson Correlation	.195	.199	.253	.288**	1	.075	.593**
	Sig. (2-tailed)	.052	.047	.011	.004		.455	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Pert_6	Pearson Correlation	.111	.206	.201	.032	.075	1	.514**
	Sig. (2-tailed)	.273	.040	.045	.756	.455		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Work Family Conflict (X1)	Pearson Correlation	.527**	.517**	.635**	.600**	.593**	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran

Uji Reliabilitas
Variabel *Work Family Conflict* (X1)

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pert_1	20.65	5.543	.270	.537
Pert_2	20.73	5.633	.273	.536
Pert_3	20.80	5.152	.419	.473
Pert_4	20.85	5.220	.358	.498
Pert_5	20.75	5.220	.341	.505
Pert_6	20.97	5.464	.202	.575

Lampiran

Tabel Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2)

Frequency Table

Pert_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	10	10.0	10.0	13.0
	Setuju	47	47.0	47.0	60.0
	Sangat Setuju	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	9	9.0	9.0	11.0
	Setuju	49	49.0	49.0	60.0
	Sangat Setuju	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	17	17.0	17.0	23.0
	Setuju	48	48.0	48.0	71.0
	Sangat Setuju	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	15	15.0	15.0	17.0
	Setuju	57	57.0	57.0	74.0
	Sangat Setuju	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	3	3.0	3.0	4.0
	Kurang Setuju	19	19.0	19.0	23.0
	Setuju	49	49.0	49.0	72.0
	Sangat Setuju	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	18	18.0	18.0	19.0
	Setuju	52	52.0	52.0	71.0
	Sangat Setuju	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	8	8.0	8.0	9.0
	Setuju	54	54.0	54.0	63.0
	Sangat Setuju	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	6	6.0	6.0	7.0
	Setuju	54	54.0	54.0	61.0
	Sangat Setuju	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Kurang Setuju	13	13.0	13.0	16.0
Setuju	51	51.0	51.0	67.0
Sangat Setuju	33	33.0	33.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Pert_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Kurang Setuju	9	9.0	9.0	10.0
Setuju	54	54.0	54.0	64.0
Sangat Setuju	36	36.0	36.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Lampiran

Uji Validitas
Variabel Stres Kerja (X2)

Correlations

		Correlations										
		Pert_1	Pert_2	Pert_3	Pert_4	Pert_5	Pert_6	Pert_7	Pert_8	Pert_9	Pert_10	Stres Kerja (X2)
Pert_1	Pearson Correlation	1	.161	.143	.408**	.307**	.166	.382**	.352**	.083	.184	.578**
	Sig. (2-tailed)		.109	.155	.000	.002	.098	.000	.000	.414	.068	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_2	Pearson Correlation	.161	1	.254*	.389**	.310**	.232*	.081	.105	.345**	.244*	.572**
	Sig. (2-tailed)	.109		.011	.000	.002	.020	.420	.300	.000	.014	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_3	Pearson Correlation	.143	.254*	1	.326**	.348**	.186	.037	.000	.415**	.238	.571**
	Sig. (2-tailed)	.155	.011		.001	.000	.065	.715	1.000	.000	.017	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_4	Pearson Correlation	.408**	.389**	.326**	1	.296**	.372**	.158	.225*	.250*	.247*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.003	.000	.116	.024	.012	.013	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_5	Pearson Correlation	.307**	.310**	.348**	.296**	1	.359**	.263**	.155	.259**	.111	.646**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.003		.000	.008	.125	.009	.270	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_6	Pearson Correlation	.166	.232*	.186	.372**	.359**	1	.056	.072	.259**	.124	.521**
	Sig. (2-tailed)	.098	.020	.065	.000	.000		.579	.475	.009	.219	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_7	Pearson Correlation	.382**	.081	.037	.158	.263**	.056	1	.336**	.129	-.018	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000	.420	.715	.116	.008	.579		.001	.202	.861	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_8	Pearson Correlation	.352**	.105	.000	.225*	.155	.072	.336**	1	.099	.079	.415**
	Sig. (2-tailed)	.000	.300	1.000	.024	.125	.475	.001		.326	.433	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_9	Pearson Correlation	.083	.345**	.415**	.250*	.259**	.259**	.129	.099	1	.337**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.414	.000	.000	.012	.009	.009	.202	.326		.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_10	Pearson Correlation	.184	.244*	.238*	.247*	.111	.124	-.018	.079	.337**	1	.456**
	Sig. (2-tailed)	.068	.014	.017	.013	.270	.219	.861	.433	.001		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Stres Kerja (X2)	Pearson Correlation	.578**	.572**	.571**	.669**	.646**	.521**	.425**	.415**	.591**	.456**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran

**Tabel Uji Reliabilitas
Variabel Stres Kerja (X2)**

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pert_1	37.40	12.929	.430	.715
Pert_2	37.37	13.104	.433	.715
Pert_3	37.64	12.718	.401	.721
Pert_4	37.57	12.591	.553	.697
Pert_5	37.64	12.253	.498	.703
Pert_6	37.55	13.381	.372	.724
Pert_7	37.37	14.054	.278	.736
Pert_8	37.33	14.143	.272	.737
Pert_9	37.50	12.859	.446	.713
Pert_10	37.39	13.877	.311	.732

Lampiran

**Tabel Frekuensi
Variabel Kinerja (Y)**

Frequency Table

Pert_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	12	12.0	12.0	13.0
	Setuju	53	53.0	53.0	66.0
	Sangat Setuju	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	7	7.0	7.0	9.0
	Setuju	47	47.0	47.0	56.0
	Sangat Setuju	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	4	4.0	4.0	5.0
	Setuju	42	42.0	42.0	47.0
	Sangat Setuju	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	9	9.0	9.0	10.0
	Setuju	49	49.0	49.0	59.0
	Sangat Setuju	41	41.0	41.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	9.0	9.0	9.0
	Setuju	52	52.0	52.0	61.0
	Sangat Setuju	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	7	7.0	7.0	9.0
	Setuju	52	52.0	52.0	61.0
	Sangat Setuju	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	8	8.0	8.0	11.0
	Setuju	50	50.0	50.0	61.0
	Sangat Setuju	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	12	12.0	12.0	15.0
	Setuju	42	42.0	42.0	57.0
	Sangat Setuju	43	43.0	43.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	8	8.0	8.0	11.0
	Setuju	60	60.0	60.0	71.0
	Sangat Setuju	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pert_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	7.0	7.0	7.0
	Setuju	55	55.0	55.0	62.0
	Sangat Setuju	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran

**Uji Validitas
Variabel Kinerja (Y)**

Correlations

Correlations

		Pert_1	Pert_2	Pert_3	Pert_4	Pert_5	Pert_6	Pert_7	Pert_8	Pert_9	Pert_10	Kinerja (Y)
Pert_1	Pearson Correlation	1	.391**	.109	.330**	.094	.095	.142	.435**	.151	.218	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000	.282	.001	.350	.345	.158	.000	.134	.029	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_2	Pearson Correlation	.391**	1	.104	.518**	.095	.101	.233*	.439**	.360**	.285**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000		.304	.000	.349	.317	.020	.000	.000	.004	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_3	Pearson Correlation	.109	.104	1	.165	.280**	.067	.028	.273**	.116	.308**	.432**
	Sig. (2-tailed)	.282	.304		.101	.005	.508	.785	.006	.250	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_4	Pearson Correlation	.330**	.518**	.165	1	.072	-.162	-.031	.507**	.142	.243	.516**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.101		.479	.107	.761	.000	.160	.015	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_5	Pearson Correlation	.094	.095	.280**	.072	1	.250*	.320**	.195	.246*	.369**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.350	.349	.005	.479		.012	.001	.052	.014	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_6	Pearson Correlation	.095	.101	.067	-.162	.250*	1	.426**	.038	.125	.107	.377**
	Sig. (2-tailed)	.345	.317	.508	.107	.012		.000	.709	.216	.290	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_7	Pearson Correlation	.142	.233*	.028	-.031	.320**	.426**	1	-.022	.086	.145	.433**
	Sig. (2-tailed)	.158	.020	.785	.761	.001	.000		.827	.397	.151	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_8	Pearson Correlation	.435**	.439**	.273**	.507**	.195	.038	-.022	1	.493**	.480**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	.052	.709	.827		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_9	Pearson Correlation	.151	.360**	.116	.142	.246*	.125	.086	.493**	1	.500**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.134	.000	.250	.160	.014	.216	.397	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pert_10	Pearson Correlation	.218	.285**	.308**	.243	.369**	.107	.145	.480**	.500**	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	.029	.004	.002	.015	.000	.290	.151	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.552**	.657**	.432**	.516**	.520**	.377**	.433**	.716**	.592**	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pert_1	38.64	11.445	.404	.715
Pert_2	38.51	10.858	.528	.695
Pert_3	38.37	12.155	.280	.732
Pert_4	38.54	11.645	.364	.721
Pert_5	38.54	11.746	.379	.719
Pert_6	38.56	12.330	.204	.745
Pert_7	38.59	11.962	.253	.739
Pert_8	38.59	10.224	.586	.683
Pert_9	38.69	11.226	.450	.708
Pert_10	38.53	11.221	.548	.696

Lampiran

Data Regressi

Dampak *Work Family Conflict* Dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Di Rumah Selama Pandemic Covid 19 Di Kota Medan

Regression

Variables Entered/Removed^p

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja (X2), Work Family Conflict (X1) ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.200	3.31961

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Work Family Conflict (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.520	2	147.260	13.363	.000 ^a
	Residual	1068.920	97	11.020		
	Total	1363.440	99			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Work Family Conflict (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	18.349	4.984		3.681	.000						
	Work Family Conflict (X1)	.580	.126	.417	4.611	.000	.388	.424	.415	.987	1.013	
	Stres Kerja (X2)	.240	.084	.258	2.848	.000	.210	.278	.256	.987	1.013	

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Work Family Conflict (X1)	Stres Kerja (X2)
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.278	.00	.53	.36
	3	.003	31.861	1.00	.47	.64

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

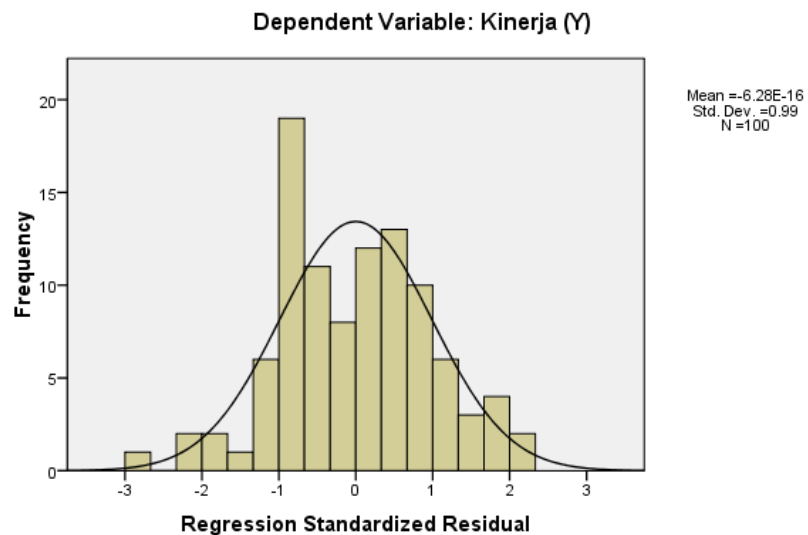
Residuals Statistics^a

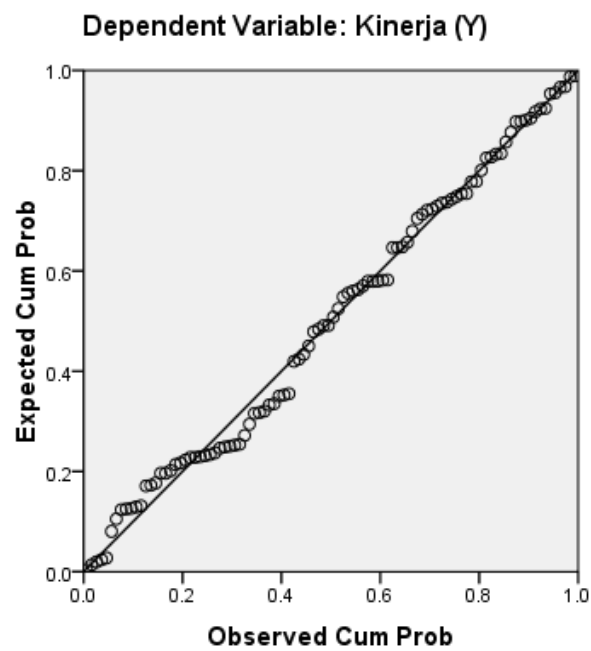
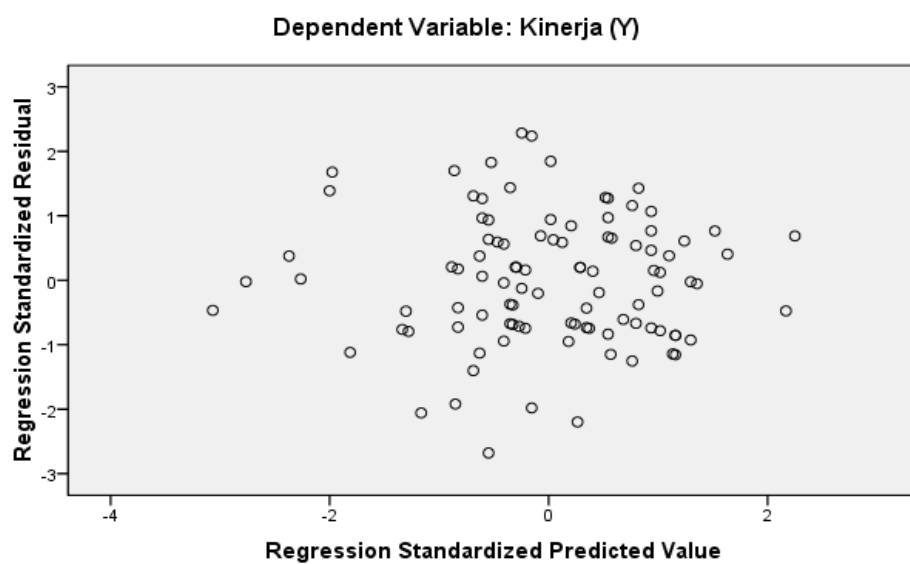
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.5500	46.7196	42.8400	1.72481	100
Residual	-8.89436	7.58333	.00000	3.28590	100
Std. Predicted Value	-3.067	2.249	.000	1.000	100
Std. Residual	-2.679	2.284	.000	.990	100

a. Dependent Variable: Kinerja Ibu Bekerja di Rumah (Y)

Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Scatterplot****Lampiran**

Data Uji Normalitas
Variabel *Work Family Conflict* (X1) Stres Kerja (X2) dan
Variabel Kinerja (Y)

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Family Conflict (X1)	Stres Kerja (X2)	Kinerja Ibu Bekerja di Rumah (Y)
N		100	100	100
Normal Parameters ^a	Mean	24.9500	41.6400	42.8400
	Std. Deviation	2.66809	3.97853	3.71108
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.073	.090
	Positive	.067	.064	.080
	Negative	-.113	-.073	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		1.130	.735	.897
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155	.653	.396

a. Test distribution is Normal.

Nilai Ketentuan Tabel r
df 60 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran

Nilai Ketentuan Persentase Tabel T
Probabilitas 0,05

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran

Nilai Ketentuan Persentase Tabel F
Probabilitas 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74