PENGARUH *WORKING FAMILY CONFLICT, FLEXIBILITY WORKING* DAN *JOB STRESS* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Progran Studi Strata II pada Jurusan
Magister Manajemen Sekolah Pasca Sarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

Iin Sri Rejeki
P 100140010

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH *WORKING FAMILY CONFLICT, FLEXIBILITY WORKING,* DAN *JOB STRESS* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*

Oleh :

IIN SRI REJEKI
P 100 140 010

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing I

Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH *WORKING FAMILY CONFLICT, FLEXIBILITY WORKING,* DAN *JOB STRESS* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*

Oleh :

IIN SRI REJEKI
P 100 140 010

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing II

Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *WORKING FAMILY CONFLICT, FLEXIBILITY WORKING,* DAN *JOB STRESS* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*

Oleh :

IIN SRI REJEKI
P 100 140 010

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 06 Maret 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji :

1. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si 1.
(Ketua Dewan Penguji)

2. Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D 2.
(Anggota I Dewan Penguji)

3. Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D 3.
(Anggota II Dewan Penguji)

Direktur,

Prof. Dr. Bambang Sumardjoko

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, ... Maret 2018

Penulis,

METERAI TEMPEL

6000

IIN SRI REJEKI

P1001400010

PENGARUH *WORKING FAMILY CONFLICT*, *FLEXIBILITY WORKING*, DAN *JOB STRESS* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Working Family Conflict, Flexibility Working Dan Job Stress* Terhadap *Employee Performance*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan tetap wanita yang sudah menikah dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel dengan metode *probability convenience* sampling. Teknik analisa data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) *working family conflict* mempunyai pengaruh negatif terhadap *employee performance.* 2) *flexibility working* mempunyai pengaruh positif terhadap *employee performance*. 3) *job stress* mempunyai pengaruh negatif terhadap *employee performance*.

Kata kunci : working family conflict, flexibility working, job stress, employee performance.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Working Family Conflict, Flexibility Working and Job Stress on Employee Performance. The sample in this study amounted to 100 permanent employees. The sample used questionnaires for data collection. The sampling technique used was the probability convenience sampling method. The data analysis technique used was multiple linear regression. The results of this study indicate that: 1) working family conflict has a negative influence on employee performance. 2) flexibility working has a positive effect on employee performance. 3) job stress has a negative effect on employee performance.

Keywords: working family conflict, flexibility working, job stress, employee performance

1. PENDAHULUAN

Globalisasi yang telah terjadi saat ini telah menyebabkan dua kecenderungan penting dalam dunia bisnis dan organisasi, yaitu semakin meningkatnya persaingan dan terjadinya diversitas tenaga kerja. Diversitas di tempat kerja tersebut mengarah pada perbedaan-perbedaan diantara karyawan atau para calon anggota organisasi yang meliputi jenis kelamin, ras, umur, agama, latar belakang budaya, kapasitas fisik, sexism, dan pendidikan serta status perkawinan (Robbins 2003; Luthans, 1995). Hal ini sejalan dengan terjadinya fenomena semakin meningkatnya tingkat partisipasi kerja wanita dan peran pekerja wanita dalam dunia bisnis. Arah perkembangan pekerja wanita tersebut menunjukkan eskalasi peningkatan yang cukup berarti secara kuantitatif. Sedangkan secara kualitatif, perkembangan karier pekerja wanita ke dalam tugas-tugas manajerial yang secara tradisional menjadi posisi pekerja laki-laki, menjadi nyata adanya.

Menurut hasil penelitian sebagaimana dikemukakan oleh Aryee dan Luk (1999) bahwa wanita ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri yaitu mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan

aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami sudah mencukupi). Selain itu melalui pekerjaan memungkinkan subjek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar seperti rasa “ berarti “ sebagai pribadi. Keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psiko sosial seperti peningkatan kepercayaan diri, moral serta kebahagiaan. Akan tetapi kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan juga dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga (Badeian, 1983).

Bagi wanita yang sudah bekerja sejak sebelum menikah cenderung dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi. Maka mereka cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Ada juga diantara para wanita yang lebih senang hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, namun keadaan ternyata menuntut untuk bekerja demi menyokong keuangan keluarga.

Dalam menyelesaikan tugas-tugas terdapat gangguan atau masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita tersebut. Misalnya wanita merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena keterbatasan waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Konflik pekerjaan dan keluarga ini dapat mempengaruhi kinerja wanita tersebut ditempatnya bekerja. Adanya konflik peran ganda bisa menyebabkan stress kerja, sementara stress kerja bisa memberi dampak pada kinerja karyawan (Boles et al, 2001).

Menurut Gitosudarmo dan Suditta (1997), stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan pada tingkat negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Melihat dampak konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) dan stress kerja yang berakibat negatif pada kinerja karyawan wanita maka diperlukan suatu upaya untuk menanggulanginya, antara lain dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar individu yaitu dukungan sosial (social support). Parasuraman Greenhaus & Granrose (1992) mengartikan dukungan sosial sebagai tersedianya hubungan sosial, baik yang berasal dari atasan, teman profesi maupun keluarga. Sedangkan menurut Muluk (1995) dan Insovijanti (2002) dukungan sosial merupakan informasi verbal maupun non verbal berupa suatu tindakan yang didapat dari keakraban sosial atau karena kehadiran orang yang mendukung dimana hal ini bermanfaat secara emosional dan perilaku bagi pihak yang menerima dukungan sosial. Dukungan sosial dapat mengurangi beban atau permasalahan yang dihadapai oleh seseorang.

Konflik peran inilah yang perlu diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stress di tempat kerja. Meskipun ada faktor luar organisasi seharusnya organisasi juga

memperhatikan hal ini. Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan akan memicu stress, hal ini disebabkan karyawan berhubungan langsung dengan tekanan beban kerja.

Stress kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap biaya organisasi dan industri. Begitu besar dampak dari stress kerja, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi (Yun Iswanto, 1999 dan Gabriel & Marjo, 2001). Berbagai alasan tersebut cukup relevan menjadi pendukung penelitian ini untuk dilakukan

Di sisi lain, penciptaan lapangan kerja dan pengelolaan pengangguran juga merupakan aspek penting saat ini. Sasaran utama untuk menciptakan model kerja dan jenis pekerjaan baru adalah dengan mempromosikan pekerjaan dan menghilangkan pengangguran. Hasil positif bagi kehidupan pribadi karyawan juga semakin banyak dipertimbangkan. Misalnya, kerja fleksibel berpotensi menghilangkan masalah lalu lintas bagi karyawan yang sebelumnya harus menghadapi lalu lintas padat dalam perjalanan sehari-hari mereka, terutama di kota-kota besar. Peningkatan kepuasan kerja menjadi mungkin bila karyawan memiliki lebih banyak fleksibilitas untuk menjadwalkan waktu luang mereka di luar pekerjaan dan membawa lebih sedikit masalah pribadi ke lingkungan kerja mereka. Pengurangan karyawan terlambat, karyawan yang tidak kelelahan, karyawan berfokus pada pekerjaan mereka saat ini, dan pengabdian mereka terhadap pekerjaan mereka secara signifikan meningkatkan seberapa lancar bisnis dapat dijalankan (Altindag dan Siller, 2014). Adapun rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

a. Apakah *Working Family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
b. Apakah *Flexibility Work* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?
c. Apakah *Job Stress* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?

Pengembangan Hipotesis

a. Hubungan *Working Family Conflict* dan Kinerja karyawan

Umumnya, di negara berkembang, ada dua variabel (yaitu konflik kerja dan *overload* pekerjaan) yang terkait dengan pekerjaan yang memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ashfaq et al., 2013). Frone dkk. (1997) menemukan hubungan yang signifikan dengan menggunakan ukuran kinerja pekerjaan yang dinilai sendiri. Aryee (1992) menggunakan ukuran self-rated dari kualitas kerja dan menemukan bahwa hal itu terkait dengan konflik pekerjaan-orang tua, tetapi tidak pada konflik pekerjaan-pekerjaan atau pekerjaan-rumah tangga. Karatepe dan Sokmen (2006) melakukan penelitian di Ankara, Turki pada karyawan hotel di garis depan dan menemukan hubungan negatif yang signifikan antara konflik keluarga-pekerjaan dan konflik keluarga dengan kinerja kerja. Variabel tersebut (yaitu konflik kerja dan overload pekerjaan) juga terkait dengan

jam kerja yang panjang yang membutuhkan tingkat energi yang tinggi untuk dipenuhi. Hal ini terkait dengan permintaan pekerjaan yang melebihi kemampuan manusia (-pegawai harus melakukan banyak tugas dengan waktu yang sangat terbatas). Ini berkaitan dengan permintaan dari organisasi untuk melakukan kerja keras dan cepat, dan banyak hal lainnya, pada akhirnya; Ini akan mendorong reaksi yang tidak menguntungkan, seperti stres, keterlambatan, ketidakpuasan, atau perilaku non-pereda (Boyar et al., 2005). Hasil penelitian yang dilakukan oleh ahmad (2008) menunjukkan bahwa *Working Family Conflict* memiliki dampak negatif langsung terhadap tingkat kinerja kerja pegawai. Peneliti yang lain juga mengatakan bahwa *Working Family Conflict* semakin mempengaruhi kinerja kerja karena kinerja kelompok kerja menurun (Roth dan David, 2009). Adapun hipotesis yang dapat dikemukakan adalah:

H_1: *Working Family Conflict* Berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

b. Hubungan *Flexibility Work* dan Kinerja karyawan

Jadwal kerja yang fleksibel sangat tinggi dalam mendukung keinginan karyawan untuk mengelola tanggung jawab yang bersaing (Tuttle & Garr, 2012). Karyawan dapat memberi tanggapan yang baik kepada atasan yang sensitif terhadap tantangan menuntut komitmen personal dan profesional. Tampaknya pengaturan kerja alternatif dapat meringankan beberapa tekanan yang diberikan pada karyawan tersebut; Namun, para pemimpin bisnis mungkin tertarik untuk memahami bagaimana kebijakan tempat kerja nontradisional mempengaruhi organisasi mereka. Ditemukan bahwa model kerja yang fleksibel sangat berharga untuk perbaikan dan keberlanjutan kinerja karyawan. Menurut hasil banyak faktor metode fleksibel termasuk kesesuaian pekerjaan untuk fleksibilitas, kesetiaan kerja dan sikap terhadap jam kerja fleksibel secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Altindag dan Siller, 2014). Adapun hipotesis yang dapat dikemukakan adalah:

H_2: *Flexibility Work* Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

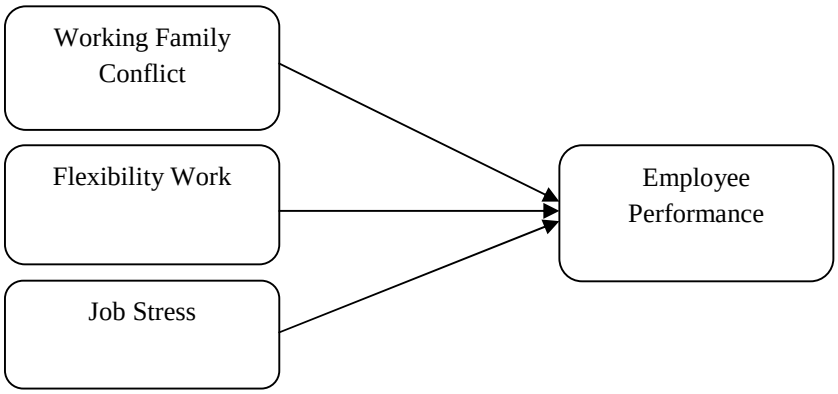
c. Hubungan *Job Stress* dan Kinerja karyawan

Stres tidak hanya terkait dengan kemampuan mental atau keadaan pikiran internal, tapi juga mempengaruhi perilaku karyawan (Groen, Wouters, & Wilderom, 2012). Stres membangun pikiran di benak karyawan, pemikiran ini dapat bervariasi sesuai situasi dan lingkungan. Semua pikiran ini diproses dalam pikiran, dapat menjadi baik atau buruk, Mengembangkan sikap, dan kemudian perilaku. Perilaku adalah tindakan dan dapat diamati oleh orang lain. Itulah sebabnya mengapa banyak organisasi sangat bergantung pada teori motivasi untuk melepaskan stres karyawan dan untuk meningkatkan sikap terhadap inisiatif. Anda dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberi penghargaan atas apa yang mereka harapkan (Latham, 2003). Di sisi lain, jika harapan karyawan tidak terpenuhi, mereka pasti akan bergerak menuju perilaku negatif dan

kinerjanya akan menurun karena stres. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bashir dan Ramay (2010) menunjukkan job stress memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang lain mengatakan *job stress* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Khuong dan Yen, 2016) Adapun hipotesis yang dapat dikemukakan adalah:

H_3: Job Stress Berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran Teoritis



2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bentuknya kuantitatif. Populasi yang dipakai adalah karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta dengan sampel penelitian 100 responden wanita yang sudah menikah untuk dijadikan penelitian.

3. HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Jumlah Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 tahun	35	35%
31-40 tahun	34	34%
41-50 tahun	24	24%
>50 tahun	7	7%
Total	100	100%

Sumber: data yang diolah, 2018

Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	5	5%
D3	52	52%
S1	36	36%
S2	7	7%
Total	100	100

Sumber: data yang diolah, 2018

Jumlah Responden berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Perawat	51	51%
Kepala Ruangan	3	3%
Staff	34	34%
Bidan	2	2%
Perekam Medik	5	5%
Pramu Husada	2	2%
Dokter	3	3%
Total	100	100%

Sumber: data yang diolah, 2018

Jumlah Responden berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1-5th	45	45%
6-10th	38	38%
>10th	17	17%
Total	100	100%

Sumber: data yang diolah, 2018

Jumlah Responden berdasarkan Kerajinan Beribadah

Kerajinan Beribadah	Jumlah	Persentase (%)
Sering	83	83%
Jarang	17	17%
Tidak Pernah	0	0%
Total	100	100%

Sumber: data yang diolah, 2018

b. Analisis Data

Hasil Analisis Data

Variabel	B	Std. Error	t-hitung	P value
Konstanta	32,907	3,935	8,363	0,000
Working Family Conflict (X_1)	-0,191	0,064	-2,968	0,004
Flexibility Working (X_2)	0,341	0,107	3,199	0,002
Job Stress (X_3)	-0,164	0,059	-2,793	0,006
R	0,450			
R-Squared	0,202			
F-Hitung	8,111			
Probabilitas F	0,000			

Sumber : data yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi variabel yaitu *working family conflict, flexibility working dan job stress* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Berikut hasil pembahasan hipotesis.

1) Hipotesis pertama; *Working Family Conflict* mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

   Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diatas, diperoleh hasil bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa *working family conflict* mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini menunjukan

bahwa semakin tinggi *working family conflict* yang ada diperusahaan, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat (Frone, 2000) *Work family conflict* dapat didefiniskian sebagai bentuk tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutlak dan konflik peran dimana tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini dapat terjadi dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2008) menunjukkan bahwa *Working Family Conflict* memiliki dampak negatif langsung terhadap tingkat kinerja pegawai. Peneliti yang lain juga mengatakan bahwa *Working Family Conflict* semakin mempengaruhi kinerja individu karena kinerja kelompok kerja menurun (Roth dan David, 2009).

2) Hipotesis kedua; *Flexibility Work* mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diatas, diperoleh hasil bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Flexibility Work* mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi *Flexibility Work* maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Jadwal kerja yang fleksibel sangat tinggi dalam mendukung keinginan karyawan untuk mengelola tanggung jawab yang bersaing (Tuttle & Garr, 2012). Karyawan dapat memberi tanggapan yang baik kepada atasan yang sensitif terhadap tantangan menuntut komitmen personal dan profesional. Tampaknya pengaturan kerja alternatif dapat meringankan beberapa tekanan yang diberikan pada karyawan tersebut; Namun, para pemimpin bisnis mungkin tertarik untuk memahami bagaimana kebijakan tempat kerja nontradisional mempengaruhi organisasi mereka Ditemukan bahwa model kerja yang fleksibel sangat berharga untuk perbaikan dan keberlanjutan kinerja karyawan. Menurut hasil banyak faktor metode fleksibel termasuk kesesuaian pekerjaan untuk fleksibilitas, kesetiaan kerja dan sikap terhadap jam kerja fleksibel secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Altindag dan Siller, 2014)

3) Hipotesis ketiga; *Job stress* mempunyai pengaruh dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan di atas, diperoleh hasil bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa *job stress* mempunyai pengaruh negatif dengan kinerja karyawan, diterima. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi *job stress* maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Stres dapat membangun pikiran di benak karyawan, pemikiran ini dapat bervariasi sesuai situasi dan lingkungan. Semua pikiran ini diproses dalam pikiran, dapat

menjadi baik atau buruk, Mengembangkan sikap, dan kemudian perilaku. Perilaku adalah tindakan dan dapat diamati oleh orang lain. Itulah sebabnya mengapa banyak organisasi sangat bergantung pada teori motivasi untuk melepaskan stres karyawan dan untuk meningkatkan sikap terhadap inisiatif. Stres memberi banyak efek negatif pada karyawan. Karyawan yang stres tidak dapat memenuhi harapan organisasi mereka terutama karena kelelahan fisik, psikologis dan organisasi yang mereka hadapi (Khattak et al., 2011). Karyawan dalam organisasi pelayanan mengalami tekanan kerja yang tinggi, yang merupakan alasan utama kinerja karyawan yang buruk dalam pekerjaan (Ismail dan Hong, 2011). Stres kerja memiliki dampak yang sangat negatif terutama pada kesejahteraan karyawan perempuan yang pada gilirannya menciptakan ketidakpuasan dan emosi negatif terhadap pekerjaan dan pada akhirnya kinerja dan produktivitas mereka menurun. Karyawan, yang merasa di organisasi mereka bahwa pekerjaan mereka stres, mencatat penurunan tingkat kinerja mereka (Shahid, 2012. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bashir dan Ramay (2010) menunjukkan job stress memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang lain mengatakan job stress memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Khuong dan Yen, 2016).

4. PENUTUP

a. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian serta analisis data yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh negatif antara *working family conflict* terhadap *employee performance* di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Besarnya pengaruh dalam kategori sedang, maka *working family conflict* perlu dikurangi supaya *employee performance* meningkat.
2. Ada pengaruh positif antara *flexibility working* terhadap *employee performance* di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Besarnya pengaruh dalam kategori sedang, maka *flexibility working* perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi sehingga *employee performance* meningkat.
3. Ada pengaruh negatif antara *job stress* terhadap *employee performance* di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Besarnya pengaruh dalam kategori sedang maka *job stress* perlu dikurangi untuk meningkatkan *employee performance*.
4. *Employee Performance* di RSUD Dr. Moewardi Surakarta dalam kategori tinggi, maka perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
5. Faktor yang paling dominan mempengaruhi *employee performance* RSUD Dr. Moewardi Surakarta adalah *flexibility working* karena jadwal kerja yang fleksibel sebagai sistem fleksibel untuk memungkinkan karyawan (dalam batas yang ditetapkan) untuk

mengendalikan dan mendistribusikan jam kerja mereka di seputar tuntutan pekerjaan sehingga mendorong meningkatnya *employee performance.*

6. Hasil analisis dari pengujian uji F menunjukkan bahwa model yang digunakan fit atau layak atau bisa diartikan variabel *working family conflict, flexibility working dan job stress* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*.

b. Keterbatasan penelitian

Pada penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan:

1. Indikator masing-masing variabel jumlahnya terbatas.
2. Keterbatasan memperoleh data karyawan wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak.
3. Keterbatasan kondisi dan sebaran responden yang terdiri dari berbagai macam latar belakang, sehingga memunculkan persepsi yang beragam.
4. Penelitian ini hanya dilakukan di beberapa bagian ruangan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
5. Penelitian ini hanya dilakukan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta sehingga penelitian akan berbeda jika dilakukan di Rumah Sakit lain.
6. Temuan yang diperoleh pada penelitian ini akan berbeda dan mungkin tidak diperoleh jika dibandingkan dengan organisasi pemerintah yang lain.

c. Saran

Untuk hasil penelitian menunjukan bahwa *working family conflict, flexibility working dan job stress* berpengaruh terhadap *employee performance* maka saran yang dapat diberikan:

1. Bagi pihak Rumah Sakit
   a) Kondisi *working family conflict* karyawan wanita yang sudah menikah berada dalam kategori sedang maka perlu dikurangi untuk meningkatkan *employee performance*. Sehingga diharapkan untuk RSUD Dr. Moewardi Surakarta untuk memberikan perhatian yang lebih agar *work family conflict* karyawan wanita yang sudah menikah tidak meningkat misalnya dengan cara rumah sakit menyediakan tempat penitipan anak dengan biaya yang cukup terjangkau bagi karyawan rumah sakit sehingga masih dapat mengetahui keadaan anak saat karyawan masih bekerja.
   b) Untuk meminimalisir *work family conflict* yang dihadapi karyawan yang sedang memiliki bayi, Pihak rumah sakit hendaknya perlu memberikan izin kepada karyawan yang ingin menyusui anak atau menyediakan tempat penampungan ASI, agar karyawan merasa tidak terbebani saat bekerja.

c) Penulis menyarankan agar karyawan bisa lebih baik lagi dalam mengontrol emosi, hal ini berkaitan langsung dengan ESQ yaitu *(Emotional Spiritual Quotient)*, dimana karyawan dilatih untuk dapat membangun kecerdasan emosi dan kecerdasan spritual. Jika karyawan tidak memiliki tingkat ESQ yang baik, khususnya karyawan wanita pada divisi pelayanan yang berhubungan langsung dengan pasien, maka hal ini akan berdampak pada buruknya sistem pelayanan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta dan memberikan citra yang buruk pula di mata masyarakat.

d) Dimensi *Flexibility Working* dalam kategori sedang maka harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi supaya *employee performance* meningkat dengan mengatur jadwal kerja yang fleksibel untuk mengendalikan dan mendistribusikan jam kerja mereka di seputar tuntutan pekerjaan. Apabila karyawan ada kepentingan keluarga maka masih tetap dapat menjalankan tugas dan kewajibannya tanpa mengganggu pekerjaan.

e) Rumah Sakit perlu memperhatikan serta menjaga stabilitas stres kerja melalui kegiatan yang memotivasi seperti, rekreasi, out bound, waktu relaksasi, pembagian jam kerja, saluran komunikasi seperti forum diskusi, kotak saran, keterbukaan pimpinan yang pada akhirnya berimplikasi pada *employee performance* yang optimal. Dan perlu adanya pengaturan penjadwalan yang lebih baik lagi.

2. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan mengkaji lebih mendalam mengenai variabel yang akan digunakan dan dilakukan di Rumah Sakit lain sehingga dapat mengetahui apakah variabel yang digunakan dapat konsisten untuk dijadikan sebagai dasar untuk perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Aminah. 2008. Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance. The Journal of International Management Studies, Volume 3, Number 2.

Altidag, Erkut dan Siller, Funda. 2014. Effects of Flexible Working Method on Employee Performance: An Empirical Study in Turkey. Business and Economics Jounal, 5:3

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (edisi revisi IV). Jakarta: Rineka Cipta.

Aryee, S., Field D., dan Luk, V. 1999. Across-cultural test of a model of the work family interface. Journal of Management, 25, 491-511.

Ashfaq, Ahmed dan Ramzan, Muhammad. 2013. Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. Journal of Business and Management, Volume 11, Issue 6, pp 61-68.

Babin, B. and Boles, JS. 1998. 'Employee Behavior in A Service Environment: A Model and Test of Potential Differences between Men and Women,' *Journal of Marketing*, 62 (2), 7791.

Bashir, U. 2010. Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on banking Sector of Pakistan. International Journal of marketing Studies, Vol. 2, 122.

Bernardin, H. John, dan Russel Joyce. 2003. Human resource management: An Experimental approach. (International Edition). Singapore: Mc. Graw-Hill.

Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. 2001. An investigation into the interrelationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, *13*, 376–390.

Boyar, S. L., Maertz Jr., C. P., & Pearson, A. W. 2005. The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. Journal of Business Research, 58(7), 919-925.

Çelenk H, Atmaca M. 2011. Flexible Work's Impact on Labor Costs and Competitiveness: An Application in Textile Sector, J Adm Sci 9: 275-305.

Christen, M., Iyer, G. and Soberman, D. 2006. 'Job Satisfaction, Job Performance and Effort: A Reexamination Using Agency Theory,' *Journal of Marketing*, 70 (1), 137150.

Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9, Indeks, Jakarta

Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. 1997. Developing and testing an integrative model of the work-family interface. Journal of Vocational Behavior, 50, 145-167.

Frone, M. R. 2000. Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, *85*, 888–895.

Frone, M.R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. 1997. Developing and Testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behaviour*. 50, 145-167.

Gabriel, J.F & Marjo, Wellington. 2001. Lingkungan Fisik. Cetakan Pertama. Jakarta. Penerbit : Hipokrates.

Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, Jr., J.H. 1991. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses (Terj.)*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Gitosudarmo Indriyo dan I Nyoman Sudita. 1997. *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: BPFE.

Greenhaus, JH. and Beutell, NJ. 1985. 'Sources of Conflict between Work and Family roles,' *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.

Groen, B. A., Wouters, M. J., & Wilderom, C. P. 2012. Why do employees take more initiatives to improve their performance after co-developing performance measures? A field study. *Management Accounting Research*, 120-141.

Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta : Erlangga.

Gutek, B., Searle, S., & Klepa, L. 1991. Rational versus gender role-explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, *76*, 560–568.

Handko, Hani T., 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Isnovijanti, T. 2002. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus : Polres Pati Polda Jateng). Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro tidak dipublikasikan.

Karasek, Robert A. 1985. Job Content Instrument: Questionnaire and User's Guide. Revision 1.1. University of Southern California. Los Angeles, California. 15 p

Karatepe O. M., & Sokmen A. 2006. The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. Tourism Management , 27(2), 255-268.

Khuong, Mai Ngoc dan Yen, Vu Hai. 2016. Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 7, No. 2.*

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. Perilaku Organisasi, Buku 1, Edisi Kelima. Salemba Empat, Jakarta.

Latham, G. 2003. Goal setting: a five-step approach to behavior change. *Organizational Dynamics*, 309–318.

Lee D R. 1996. Why is Flexible Employment Increasing? J Labour Res 17: 695-710.

Luthans, Fred. 1995. Organizational Behavior. Seventh Edition. Singapore: McGraw-Hill, Inc.

Mangkunegara A.P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.

Margiati Lullus. 1999. Stres kerja: Latar Belakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3:71-80. Surabaya: Fakultas Kesehatan Universitas Airlangga.

Muluk, Khairul. 2007. Menggugat Partisipasi Publik dalam pemerinatahan Daerah. Malang: Bayumedia Publising.

National Safety Council. T.C. Gilchrest. 2004. *Manajemen Stres Alih Bahasa Widyastutik*. Jakarta: EGC.

National Institute for occupational safety and Health (NIOSH). 1999. Stress .... at Work. Centers For Disease control and Prevention, U.S. Departemen of Health and Human Service. Publication no. 99-101, p26.

Nursalam. 2007. *Manajemen Keperawatan, Aplikasi dan Praktik Keperawatan Profesional.* Edisi 2. Jakarta. Salemba Medika.

Parasuraman, Greenhaus, Granrose, J H. 1992. Role Stressors, Social Support and Well-being Among Two-Career Couples. *Journal of Organizational Behavior, Vol.13, No.4 July 1992, p:339-356.*

Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Roth, Lawrence dan David, Emily M. 2009. Work-Family Conflicts And Work Performance. *Psychological Reports,* 105, 80-86.

Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.

Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII press.

Van Scotter, J., Motowidlo, SJ. And Cross, TC. 2000. 'Effects of Task Performance and Contextual Performance on Systemic Rewards,' *Journal of Applied Psychology*, 85 (4), 526-535.

Veeramani, G., & Gayathri, R. 2013. A conceptual study on implication of quality work life (QWL) in human resource management. *International Journal of Management Research and Reviews, 3*, 3949–3953. Retrieved from http://ijmrr.com

Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zhou, Y. 2000. Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal, 43,* 113–123.