

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, STRES KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN WANITA DIVISI PRODUKSI
PT. SOLO MURNI BOYOLALI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh

**ANGGRIYANI RATNA WIJAYANTI
B 100 150 184**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, STRES KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
WANITA DIVISI PRODUKSI PT. SOLO MURNI BOYOLALI**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

ANGGRIYANI RATNA WIJAYANTI

B 100 150 184

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen
Pembimbing



Nur Achmad, S.E., M.Si.

NIDN: 0616087002

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, STRES KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
WANITA DIVISI PRODUKSI PT. SOLO MURNI BOYOLALI**

OLEH

ANGGRIYANI RATNA WIJAYANTI

B 100 150 184

**Telah di pertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 22 Agustus 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Imron Rosyadi, S.E., M.Si. (.....)
 2. Nur Achmad, S.E., M.Si. (.....)
 3. Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si. (.....)
- (Anggota I Dewan Penguji)
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,



Dr. Svamsudin, SE., M.M

NIDN: 0017025701

PERNYATAAN

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

Apabila kelak terbukti ada ketidakberaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 22 Agustus 2019

Penulis



ANGGRIYANI RATNA WIJAYANTI

B 100 150 184

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, STRES KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN WANITA DIVISI PRODUKSI
PT. SOLO MURNI BOYOLALI**

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi 300 orang karyawan wanita yang sudah berkeluarga dengan sampel sebanyak 110 orang. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala Likert. Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi program SPSS dari uji t diperoleh variabel *work family conflict* dengan nilai $t_{hitung} -0,262 < t_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikansi $(0,794) > 0,05$; maka H_0 diterima, stres kerja dengan nilai $t_{hitung} -0,489 < t_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikansi $(0,626) > 0,05$; maka H_0 diterima, komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} 3,930 > t_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$; maka H_0 ditolak. Hasil uji F Probabilitas signifikan $F_{hitung} \geq F_{tabel} (5,188 \geq 3,07)$, sehingga penelitian ini variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,034 artinya variabel *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 3,4%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

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

Abstract

The purpose of this study was to study the effect of family conflict, work stress, and organizational commitment on the performance of female employees in the production division of PT. Solo Murni Boyolali. This type of research is quantitative research, with a total of 300 female employees who are married with a sample of 110 people. The technique of delivering research data through a questionnaire with a Likert scale. Based on the results of the calculation of the SPSS application program from the t test it was obtained work family conflict variables with a value of $t -0.262 < t_{table} 1.984$ with a significance value $(0.794) > 0.05$; then H_0 is accepted, work stress with the value of $t -0.4489 < t_{table} 1.984$ with a significance value $(0.626 > 0.05)$; then H_0 is accepted, organizational commitment with a value of $t 3.930 > t_{table} 1.984$ with a significance value $(0,000) < 0.05$; then H_0 is rejected. F test results Probability F count is significant $F_{hitung} \geq F_{tabel} (5.188 \geq 3.07)$, so that this study is independent variables together with the dependent variable. The coefficient of determination obtained a result of 0.034 which means the variables of family conflict, work stress and organizational

commitment can explain the variable employee performance by 3.4%. The rest can be reviewed by other variables not discussed in this study.

Keywords: Employee Performance, Family Work Conflict, Job Stress, and Organizational Commitment

1. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Kesetaraan gender memberikan peluang bagi wanita untuk berkarir seperti kaum pria. Saat ini wanita mempunyai kesempatan bahwa lapangan pekerjaan tidak hanya didominasi oleh kaum pria, wanita pun bisa mengisi jenis pekerjaan yang dilakukan oleh kaum pria. Tuntutan ekonomi yang semakin meningkat, menyebabkan wanita harus bekerja demi membantu memenuhi kebutuhan keluarga.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2017, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan meningkat sebesar 2,33 persen menjadi 55,04 persen dari sebelumnya yaitu 52,71 persen pada Februari 2016. Sedangkan pada tahun 2018 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan meningkat sebesar 0,40 persen menjadi 55,44 persen. Bertambahnya jumlah TPAK setiap tahunnya menunjukkan bahwa saat ini perempuan semakin aktif mengambil bagian dalam dunia perekonomian nasional serta memiliki kesempatan yang sama dibidang pekerjaan dengan laki-laki. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Grant Thornton pada tahun 2017 menyatakan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki peningkatan terbaik dalam hal jumlah perempuan yang menduduki posisi senior di perusahaan dengan jumlah peningkatan dari 24 persen pada tahun 2016 menjadi 28 persen pada tahun 2017.

Stres kerja pada karyawan yang diakibatkan oleh tekanan organisasional, biasa terjadi karena adanya beban kerja yang harus diselesaikan dengan terburu-buru dalam waktu tertentu. Tekanan yang bersumber dari ketidakselarasan

seseorang dengan lingkungan perusahaan serta waktu kerja yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat berpengaruh pada tingkat stres seseorang. Selain itu penyebab stres pada karyawan dikarenakan mereka yang terlalu memforsir dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga menyebabkan kelelahan yang berlebihan. Walaupun *work family conflict* dan stres kerja biasa terjadi pada karyawan, mereka harus bisa berkomitmen pada perusahaan dimana mereka bekerja, karena hal ini dapat mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan.

Komitmen organisasi pada sebuah perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh apabila harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik, peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawannya serta menghargai kontribusi karyawan pada organisasi, sehingga karyawan akan loyal dan dengan sukarela mengikatkan diri pada organisasi, melalui terpenuhinya harapan kerja karyawan akan membawa pengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Rantiak dan Sunjoyo, 2010). Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Moehariono, 2012:96-97). Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DIVISI PRODUKSI PT. SOLO MURNI BOYOLALI”**.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang

bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005: 30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003: 124). Penelitian ini menganalisis pengaruh *work family conflict*, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali.

2.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1) Kinerja Karyawan

Variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan ketercapaian yang optimal berdasarkan pada potensi atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan yang diambil dari teori Robbins (2015) yaitu: Hasil tugas Individu, Perilaku dan Ciri kepribadian.

2) *Work Family Conflict*

Boles *et al* dalam Purnamasari (2008) menyatakan bahwa *work family conflict* adalah konflik yang terjadi karena ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab ditempat tinggal dengan ditempat kerja yang dialami oleh pekerja. *Work family conflict* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Greenhaus dan Beutell dalam Adekola (2010:1070) yang meliputi: *Time based conflict*, *Strain based conflict*, *Behavior conflict*.

3) Stres Kerja

Robbins (2015) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang dihadapkan pada keadaan yang menurutnya sangat penting yang membuat seorang individu secara alami menuntut dirinya sendiri untuk mendapatkan hal yang diinginkan dan dianggap penting. Stres kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Igor (1997) dalam Saputra (2014) yang meliputi:

- a. Intimidasi dan tekanan
- b. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada

- c. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- d. Pekerjaan yang berbahaya
- e. Beban kerja lebih
- f. Target dan harapan yang tidak realistis

4) Komitmen Organisasi

Colquitt *et al.* (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai keinginan dari karyawan untuk menjadi bagian dan anggota disuatu organisasi. Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Porter *et al.* (1974) dalam Amin, Yusnita, Ibrahim & Muda (2013) yang meliputi: *Acceptance, Willingness, Maintain.*

2.3 Populasi, Sampel dan Teknik Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali yang sudah berkeluarga sejumlah 300 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teori dari Hair dalam Kiswati (2010) sehingga didapatkan 100 responden, namun untuk berjaga-jaga dari data responden yang rusak (tidak diisi lengkap, atau banyak diisi data tidak sesuai realita) agar jumlah sampel yang didapatkan untuk analisis ini tetap berjumlah 100 sesuai ketentuan Hair, maka penulis menyediakan 110 kuesioner untuk pengambilan data.

2.4 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2). Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Bentuk persamaan dalam penelitian ini adalah:

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

Dimana:

Y' = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta atau nilai Y jika $X=0$

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1	= <i>Work Family Conflict</i>
X_2	= Stres Kerja
X_3	= Komitmen Kerja

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali yang sudah berkeluarga sejumlah 300 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teori dari Hair dalam Kiswati (2010) sehingga didapatkan 100 responden, namun untuk berjaga-jaga dari data responden yang rusak (tidak diisi lengkap, atau banyak diisi data tidak sesuai realita) agar jumlah sampel yang didapatkan untuk analisis ini tetap berjumlah 100 sesuai ketentuan Hair, maka penulis menyediakan 110 kuesioner untuk pengambilan data.

3.2 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam kedua variabel yaitu variabel dependen dan independen terdapat distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, yang apabila tingkat signifikansi pada uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih dari 0,05 maka memenuhi uji normalitas (Ghozali, 2012). Berikut ini merupakan hasil uji normalitas menggunakan *Sample Kolmogorov-Smirnov Test*:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	1,933	0,001	$p > 0,05$	Data tidak berdistribusi normal

Sumber: Data diolah, 2019

Dari data di atas, nilai *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,933 dengan *Asymp. Sig (2-tailed)* $0,01 < 0,05$, sehingga data tersebut tidak memenuhi syarat untuk berdistribusi normal. Namun dikarenakan data yang penulis gunakan adalah data besar ($n > 100$) maka asumsi ketidaknormalan data ini dapat diringankan dengan asumsi *Central Limit Theorem (CLT)*.

3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya hubungan antara variabel independen dalam model. Model yang baik tidak menunjukkan adanya gejala multiko linieritas antar variabel independennya (Ghozali, 2012). Nilai *cut off* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multiko linieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* > 10

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	0.994	1.006	Tidak ada multiko linieritas
Stres Kerja (X2)	0,979	1.022	Tidak ada multiko linieritas
Komitmen Organisasi (X3)	0,984	1.016	Tidak ada multiko linieritas

Sumber: Data diolah, 2019

Dari hasil uji multiko linieritas pada tabel 4.10 menunjukkan nilai semua model dalam penelitian memperlihatkan nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multiko linieritas.

3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians residual pengamatan satu dengan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2012). Adapun dalam penelitian ini metode heteroskedastisitas yang dipergunakan adalah metode *Lagrange Multiplier*, yaitu dengan melihat nilai *Chi Square* kritis dibandingkan dengan nilai *R Square*, jika nilai *R Square* $>$ nilai *Chi Square* maka sebaran data dianggap melanggar uji asumsi klasik heteroskedastisitas. Berikut ini merupakan data hasil uji herterokedastisitas:

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.185	0,034	0,025	4.80381

Sumber: Data diolah, 2019

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.11 diatas, maka hasil dapat diketahui bahwa nilai dari $R^2 \times N$ ($0,034 \times 104 = 3,536$). Dikarenakan nilai LM lebih kecil dari 9,2 ($3,536 < 9,2$) maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini *standart error* (*e*) tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2016:192).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficient	Beta	t _{hitung}	P
(Constant)	14.633		6.544	0,000
<i>Work Family Conflict</i> (X ₁)	-.016	-.024	-.262	.794
Stres Kerja (X ₂)	-.050	-.046	-.489	.626
Komitmen Organisasi (X ₃)	.370	.369	3.930	.000
R ² = 0,135				
F _{hitung} = 5.188				
F _{tabel} = 2,68				
t _{tabel} = 1,660				

Sumber: Data diolah, 2019

Dari hasil analisis linier berganda dengan aplikasi statistik program SPSS diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 14,633 - 0,016 X_1 - 0,050 X_2 + 0,370 X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 14,633. Hal ini menunjukkan bahwa apabila dalam keadaan tidak ada variabel independen (*work family conflict*, stres kerja, dan komitmen organisasi) maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel *work family conflict* bernilai negatif yaitu sebesar 0,016. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel *work family conflict*, maka akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan sebesar 0,016.
- Koefisien regresi variabel stres kerja bernilai negatif yaitu sebesar 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel stres kerja,

maka akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan sebesar 0,050.

- d. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi bernilai positif yaitu sebesar 0,370. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel komitmen organisasi, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,370.

3.6 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji koefisien regresi (β) secara parsial atau individu dari variabel independen terhadap variabel dependen (Subagyo dan Djarwanto, 2005). Kriteria pengujian menurut Subagyo dan Djarwanto (2005) yaitu:

- a. Variabel *Work Family Conflict* (X_1)

1) $H_0 : \beta_1 = 0$

$H_0 : \beta_1 \neq 0$

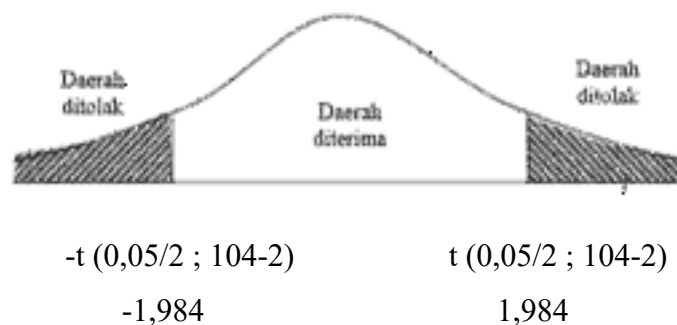
- 2) *Level of significance* : $\alpha = 0,05$

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k \\ &= 0,05/2 ; 104-2 \\ &= 0,025 ; 102 \\ &= 1,984 \end{aligned}$$

- 3) Kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila : $-1,984 \leq -0,262 \leq 1,984$

H_0 ditolak apabila : $-0,262 < 1,984$ atau $1,984 > -0,262$



4) Perhitungan nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan aplikasi statistik program SPSS, maka diketahui bahwa *work family conflict* adalah -0,262.

5) Kesimpulan

Hasil penelitian untuk pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,262 dengan nilai signifikansi (0,794). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai $t_{hitung} -0,262 > t_{tabel} -1,984$ dengan nilai signifikansi (0,794), maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT.Solo Murni Boyolali.

b. Variabel *Stres Kerja* (X_2)

1) $H_0 : \beta_2 = 0$

$H_0 : \beta_2 \neq 0$

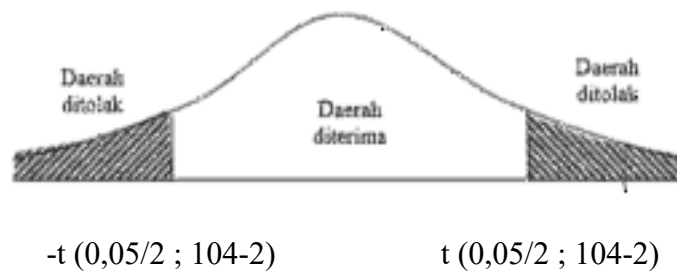
2) *Level of significance* : $\alpha = 0,05$

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2 ; n-k \\ &= 0,05/2 ; 104-2 \\ &= 0,025 ; 102 \\ &= 1,984 \end{aligned}$$

3) Kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila : $-1,984 \leq -0,489 \leq 1,984$

H_0 ditolak apabila : $-0,489 < 1,984$ atau $1,984 > -0,489$



-1,984

1,984

4) Perhitungan nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan aplikasi statistik program SPSS, maka diketahui bahwa stres kerja adalah -0,489.

5) Kesimpulan

Hasil penelitian untuk pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,489 dengan nilai signifikansi (0,626). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai $t_{hitung} -0,489 > t_{tabel} -1,984$ dengan nilai signifikansi (0,626), maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT.Solo Murni Boyolali.

c. Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

1) $H_0 : \beta_3 = 0$

$H_0 : \beta_3 \neq 0$

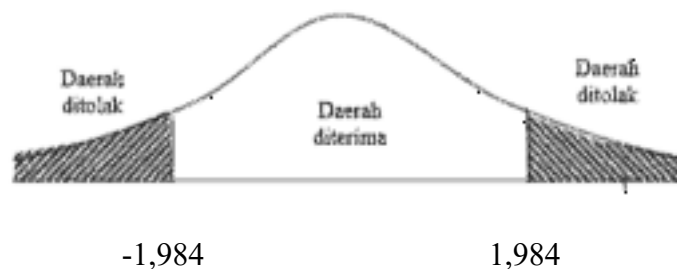
2) *Level of significance* : $\alpha = 0,05$

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2 ; n-k \\ &= 0,05/2 ; 104-2 \\ &= 0,025 ; 102 \\ &= 1,984 \end{aligned}$$

3) Kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila : $-1,984 \leq 3,930 \leq 1,984$

H_0 ditolak apabila : $1,984 < 3,930$ atau $3,930 > 1,984$



4) Perhitungan nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan aplikasi statistik program SPSS, maka diketahui bahwa komitmen organisasi adalah 3,930.

5) Kesimpulan

Hasil penelitian untuk pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,930 dengan nilai signifikansi (0,000). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t_{hitung} 3,930 > t_{tabel} 1,984 dengan nilai signifikansi (0,000), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali.

3.7 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% atau $\alpha = 0,05$. (Ghozali, 2013:98). Teknik pengujian menurut Subagyo dan Djarwanto (2005) yaitu:

Kriteria pengujian:

a. Hipotesis : $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$

Hipotesis : $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$

b. Menentukan *level of significance* $\alpha = 0,05$

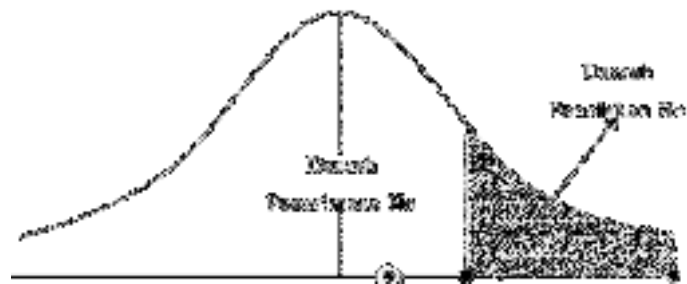
$$F_{tabel} = \alpha ; k-1 ; n-k$$

$$= 0,05 ; 3-1 ; 104-3$$

$$= 0,05 ; 2 ; 101$$

$$= 3,07$$

c. Kriteria pengujian:



H_0 diterima apabila $F \leq 3,07$

H_0 ditolak apabila $F \geq 3,07$

d. Perhitungan nilai F

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan aplikasi statistik program SPSS, maka diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,188.

e. Kesimpulan

Dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} diketahui bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($5,188 \geq 3,07$), maka variabel *work family conflict* (X_1), stres kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali.

3.8 Uji Koefisien Deteterminasi (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya.

Tabel 8. Hasil Uji Adjusted R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,367	0,135	0,109	1.850

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa uji determinasi (R^2) menunjukkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,135 artinya variabel *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 13,5%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

3.10 Pembahasan

1. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Divisi Produksi PT. Solo Murni Boyolali

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} -0,262 > t_{tabel} -1,984$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,794, hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali. Berdasarkan wawancara dengan karyawan, beberapa alasan yang mendukung mengapa para karyawan tidak merasa mempunyai beban atau konflik antara pekerjaan dengan keluarga, antara lain karena para karyawan menganggap masalah dalam keluarga bukan menjadi beban ketika mereka berkerja, karena mereka sudah mempunyai ijin dari suami dan keluarga yang menjadi bagian dari persetujuan kontrak kerja. Selain itu waktu kerjanya pun fleksibel, mereka bisa bertukar shift kerja dengan rekan kerja lainnya, karena dalam perusahaan ada 3 shift kerja, yaitu pagi, sore dan malam. Hasil analisis penelitian ini secara keseluruhan juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ega Brian Dewanta (2018) yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta” yang menyimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Endah Meidah (2013) yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Wanita (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi)” yang menyimpulkan bahwa konflik peran ganda juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Divisi Produksi PT. Solo Murni Boyolali

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} -0,489 > t_{tabel} -1,984$ dengan nilai signifikansi 0,626, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali. Berdasarkan wawancara dengan karyawan, beberapa alasan yang mendukung mengapa para karyawan tidak merasa stres saat bekerja antara lain karena mereka merasa senang ketika bertemu dengan rekan kerja saat di perusahaan, selain itu lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas dari perusahaan juga terpenuhi sehingga beban stres yang mereka rasakan tidak terlalu dirasakan. Hasil analisis penelitian secara keseluruhan ini juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rachel Natalya Massie, William A. Areros, dan Wehelmina Rumawas (2018) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado” menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Robin dan Leony Hoki yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Red Ribbon Indonesia” juga menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Divisi Produksi PT. Solo Murni Boyolali

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,930 > t_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikansi 0,000, hal ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali. Berdasarkan wawancara dengan karyawan, beberapa alasan yang mendukung mengapa para karyawan tetap berkomitmen dengan perusahaan antara lain karena mereka merasa nyaman bekerja disana, perusahaan memperhatikan kesejahteraan para karyawan dengan baik, karyawan selalu mendapatkan bonus tahunan dan cuti tahunan. Hasil analisis penelitian secara keseluruhan ini juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Okto abrivianto P, Bambang Swasto, dan Hamidah Nayati Utami (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Wenasakti Gemilang. Selain itu Penelitian yang dilakukan oleh Ranty Sapitri (2016) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru” juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Uji validitas yang dilakukan pada item pertanyaan kuesioner pada variabel *work family conflict*, stres kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid, sehingga item pertanyaan tersebut dapat digunakan menjadi indikator penelitian.
- 2) Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.
- 3) Hasil uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang memperlihatkan hasil padavariabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,933 dengan Asymp. Sig (2-tailed) $0,01 < 0,05$, sehingga data tersebut tidak memenuhi syarat untuk berdistribusi normal. Namun dikarenakan data yang penulis gunakan adalah data besar ($n > 100$) maka asumsi ketidak normalan data ini dapat ditinggalkan dengan asumsi *Central Limit Theorem (CLT)*.
- 4) Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai semua model dalam penelitian memperlihatkan nilai toleran $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan model penelitian tidak mengalami multiko linieritas.

- 5) Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai dari $R^2 \times N$ ($0,034 \times 104 = 3,536$). Dikarenakan nilai LM lebih kecil dari 9,2 ($3,536 < 9,2$) maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini *standart error* (*e*) tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.
- 6) Uji regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa koefisien regresi variabel *work family conflict* dan stres kerja bernilai negatif yang menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel *work family conflict* dan stres kerja maka akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan sebesar 0,016 dan 0,050. Sedangkan koefisien regresi variabel komitmen organisasi bernilai positif yang menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel komitmen organisasi, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,370.
- 7) Melalui uji t menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan komitmen organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT.Solo Murni Boyolali.
- 8) Pada uji F diperoleh hasil bahwa *work family conflict*, stres kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali.
- 9) Hasil uji determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,135 artinya variabel *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 13,5%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Beberapa hal yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini antara lain yaitu:

- 1) Peneliti tidak dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden, sehingga peneliti sulit untuk berinteraksi langsung dengan responden, yang mana bila dapat berinteraksi secara langsung akan menambah keakuratan dalam penelitian ini.

- 2) Karena keterbatasan waktu peneliti hanya mengambil empat variabel. Untuk peneliti mendatang diharapkan dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

4.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- 1) Bagi karyawan wanita divisi produksi PT.Solo Murni Boyolali
 - a. Mempertimbangkan hasil uji F dari model penelitian ketiga variabel independen (*work family conflict*, stres kerja, dan komitmen organisasi) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali.
 - b. Mempertahankan uji t yang menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali.

- 2) Bagi peneliti selanjutnya

Sampel yang digunakan pada penelitian ini masih belum cukup untuk mendapatkan hasil yang signifikan pada setiap variabel, diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas jangkauan penelitian dengan memperbanyak jumlah sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwari, M. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. 2016. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 1–10.
- Ayudiati Eka Soraya. 2010. Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang). Skripsi: 2-23.
- Azwar, Saifuddin. 2009. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. 2013. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap

- Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Management*, 13(1), 15–34.
- Bushra, F., & Usman, A. 2016. Effect of Transformational Leadership on Employees Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *Journal of Business & Social Science*, 5(31), 100–121.
- Coetzee, M., & Villiers, M. De. 2010. Sources of Job Stress, Work Engagement and Career Orientations of Employees in a South African Financial Institution. *Southern African Business*, 14(1), 27–58.
- Dewi, Putu Em Supmaya; Subudi, M. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Job Satisfaction Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating. *Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Bali, Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 7839–7867.
- Endah Meidah. 2013. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Wanita. Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Fanani, I., Djati, S. P., & Silvanita, K. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus RSUD UKI). *Fundamental Management Journal*, 9220(1), 40–53.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Lukman. 2017. *Perilaku Keorganisasian*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Handayani, W. 2008. Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawan PT. HM Sampoerna Tbk. di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 70–78.
- Irefin, P., & Mechanic, M. A. 2014. Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(3), 33–41. <https://doi.org/10.9790/0837-19313341>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. 2016. Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>

- Kristanto, H. 2015. Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional , dan Kinerja Karyawan. *Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra*, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86>
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. 2001. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. New York: Mc.Graw Hill.
- Massie, R. N., & Areros, W. A. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49.
- Natalia, P., & Suharnomo. 2015. Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT . Nyonya Meneer Semarang). *Diponegoro Jurnal Of Management*, 4(2), 1–13.
- Nurdin, S., & Rohendi, A. 2016. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, IV(1), 86–100.
- Pradnyana, I Kadek Wiwieka ; Sudharma, I. N. 2016. Peran Work Family Conflict Memediasu Roles Stress Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4719–4748.
- Retnaningrum, A. K., & Musadieg, M. Al. 2016. Pengaruh Work-Family Cocflict terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 72–81.
- Robin & Leony Hoki. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Red Ribbon Indonesia. *Jurnal Ilmiah Smart*, 2(2), 52-59.
- Roboth, J. Y. 2015. Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Wanita Bereran Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Journal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 33–46.
- Rosita, S. 2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisinis*, 2(2), 1–9.
- Sapitri R. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis*,

3(2), 1–9.

- Sari, Triana Kartika, A. D. W. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(3), 827–836.
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT.Air Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2408–2418.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinaga, M.T., Sunardi, H. P. 2013. Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Bardie Puritama. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 27(2).
- Subagyo, Pangestu & Djarwanto. 2005. *Buku Statistik Induktif Edisi 5*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gajah Mada.
- Subroto, S. 2017. Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 129–139.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV.Bintang Karya Putra di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 14(4),460. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.2185>.
- Swasto, Bambang., Okto Abrivanto P & Hamidah Nayati Utami. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisni*, 7(2).
- Umar, H. 2005. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yudhaningsih, R. 2011. Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 40–50. <https://doi.org/10.1177/1352458509356368>
- Yurnalis, S. 2016. Pengaruh Challenge Stressors dan Hidrance Conscientiousness Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) AREA BANDA. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(1), 57–74.