**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI**

**STRESS KERJA**

Studi pada PT. Waskita Karya Wilayah Kerja Jawa Tengah-DIY

**YUNIANTO**

**1201 0111 400 202**

*The purpose of this research is to investigate the effects of working overload and work family conflict on employee work stress to enhance employee performance.*

*The study was conducted at PT. Waskita Karya Jateng DIY. The sample size is about 151 employee. Regression analyisis used to run data, mediation analysis used sobel test.*

*The effect of working overload on work familly conflict are positive; The effect of working overload on employee work stress are positive significant; The effect of work family conflict on employee work stress are positive significant; The effect of working overload on employee performance are negative; The effect of work familly conflict on employee performance are negative; and The effect of employee work stress on employee performance is negative significant. Sobel test result show employee work stress strong mediating influence working overload and work family conflict on employee performance.*

*Keywords: working overload, work family conflict, employee work stress, and employee performance*

**I. PENDAHULUAN**

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Zin, 2004).

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan ( *internal factor* ) maupun faktor eksternal yaitu upaya strategis dari perusahaan (Raduan *et al*., 2006). Faktor-faktor internal tersebut misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain. Sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah.Adaptasi lingkungan bersifat administratif tata kelola managemen atau tantangan pekerjaan dengan desain terbaru dan metode atau material kontruksi terbaru .

Kontrak pekerjaan proyek yang diperoleh selalu memuat hal baru seperti desain kontruksi baru atau metode kontruksi yang baru.Apalagi setiap proyek hampir selalu mempunyai karakteristik sendiri dan kadang bersifat monumental seperti Jembatan Suramadu atau Tol Semarang – Bawen yang masih dalam tahap pengerjaan.

Guna menghadapi perubahan tersebut setiap perusahaan, khususnya dibidang jasa kontruksi harus senantiasa mengikuti setiap perubahan dan perkembangan teknologi dengan memberdayakan sumber daya manusianya melalui pelatihan terencana,pengembangan karir yang pasti dan sistem penggajian yang adil.

Organisasi perusahaan juga harus melaksanakan fungsi MSDM, yaitu dengan melakukan perekrutan sesuai kebutuhan , penyeleksian, pelatihan yang bagus agar mendapatkan kinerja yang terbaik.

 Dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi paling strategis. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk.

Sumber daya perusahaan yang mempunyai kinerja baik merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Chao *et al*., 2010).

Banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan meskipun perusahaan sudah melakukan perekrutan yang baik, penyeleksian dan pelatihan terencana.Faktor adanya beban kerja , stress kerja dan Konflik yang terjadi di pekerjaan dan dibawa ke keluarga juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Beban kerja yang berat di suatu perusahaan akan berakibat kinerja karyawan terganggu, apalagi dengan tambahan kerja lembur .Tempat lokasi pekerjaan yang dipisahkan jarak seperti di proyek-proyek juga berimplikasi pada kinerja karyawan.

Tekanan dipekerjaan yang berat bisa berakibat timbulnmya stres pekerjaan karena beberapa faktor di atas.

 Bagi banyak orang kuantitas stres yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan bereaksi. Tetapi tingkat stres yang tinggi, atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, akhirnya akan menyebabkan kinerja yang merosot (Shahzad et al., 2011).

 Wincent dan Ortqvist, (2008) mengemukakan bahwa terdapat empat “S” penyebab umum stres bagi banyak pekerja adalah *Supervisor* (atasan), *Salary* (gaji), *Security* (keamanan) dan *Safety* (keselamatan). Aturan-aturan yang kerja yang sempit dan tekanan-tekanan yang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi yang kebih tinggi adalah penyebab utama stres. Gaji dapat menjadi penyebab stres bila dianggap tidak diberikan secara adil. Para pekerja juga dapat mengalami stres ketika merasa tidak pasti dalam hubungan dengan keselamatan pekerja. Bagi banyak pekerja, rendahnya keselamatan kerja dapat menimbulkan stres. Ketakutan akan kecelakaan di tempat kerja dan cedera-cedera serta ancaman kematian dapat menimbulkan stres bagi pekerja mengingat mereka kebanyakan tulang punggung keluarga.

Definisi lain mengenai stres dikemukakan oleh Ferijani dan Rahutami (2001) yang mendefinisikan stres dalam 3 kategori/sudut pandang, yaitu stres yang didefinisikan dari definisi stimulus, definisi tanggapan, dan gabungan dari ketiganya yang disebut dengan definisi stimulus-fisiologis. Definisi stimulus dari stres adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan *(response)* terhadap ketegangan *(strain)*, dimana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk. Sedangkan jika dipandang dari segi tanggapan, stres adalah tanggapan fisiologis atau psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana penekannya *(stressor)* berupa peristiwa atau situasi eksternal yang dapat berbahaya. Dari kedua definisi tersebut maka muncul definisi yang ketiga dimana merupakan pendekatan gabungan stimulus-fisiologis, yaitu stres adalah konsekuensi dari pengaruh timbal balik (interaksi) antara rangsangan lingkungan dan tanggapan individu. Dengan kata lain stres adalah akibat dari interaksi khusus antara keadaan rangsangan dalam lingkungan dan kecenderungan orang memberi tanggapan dengan cara tertentu. Labih lanjut Wincent dan Ortqvist, (2008) mendefinisikan stres sebagai suatu bentuk reaksi emosional dan fisikal yang muncul dalam menaanggapi tuntutan dari dalam ataupun dari luar organisasi.

Stress dipengaruhi oleh konflik pekerjaan keluarga (Wallace 2005). Konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan (Yang, 2000). Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana. Konflik dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress) (Nasrudin dan Kumaresan, 2006). Raduan et al., (2006) menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai permasalahan dalam keluarga akan menimbulkan perasaan khawatir secara psikologis, dimana hal tersebut akan menurunkan konsentrasi terhadap pekerjaannya, bila hal tersebut terus menerus bertambah akan memunculkan konflik yang dapat menurunkan kepuasannya.

Stress juga dipengaruhi oleh beban kerja (Crouter et al., 2001). Beban kerja saat di proyek akibat terjadinya rangkap jabatan oleh seorang karyawan yang harus menangani beberapa proyek pada lokasi yang berlainan memunculkan adanya beban kerja yang berlebihan. Selain itu intensitas terjadinya mutasi pegawai yang tinggi dan terjadinya persetujuan kontrak pada menjelang akhir-akhir tahun anggaran khususnya untuk proyek proyek yang berdasarkan pada sumber pembiayaan APBN/APBD yang harus selesai pada tahun anggaran tersebut membuat tingkat stress karyawan semakin meningkat. Sebagai contoh Kontrak Pekerjaan pembangunan Gedung PIP yang ditandatangani bulan Agustus 2010, gedung 5 lantai dengan nilai kontrak 89 milyar harus selesai Desember 2010 dengan waktu pelaksanaan 125 hari kalender. Pembangungan Gedung Menara Suara Merdeka tahun 2011 dengan 18 lantai dengan waktu pelaksanaan 12 bulan.

Di sisi lain persaingan tender yang semakin terbuka dengan harga penawaran yang semakin kompetitif dan waktu yang sangat sempit antara pengumuman tender dan pemasukan harga penawaran dengan tender terbuka juga menambah tingkat stress karyawan karena harus melakukan kerja lembur yang bahkan bisa sampai berhari-hari tidak bertemu dengan anggota keluarga.Beban kerja yang berat , kerja lembur yang tinggi dan jarak yang terpisahkan karena lokasi proyek di luar kota mengakibatkan konflik pekerjaan ke keluarga, akibatnya kualitas kehidupan kerja menjadi rendah, konflik pekerjaan keluarga yang tinggi dan stress kerja yang tinggi dan berdampak pada kinerja karyawan yang rendah (Sardzoska, 2010).

Penelitian ini didukung adanya research gap dari hasil penelitian terdahulu, dimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Shahzad et al., (2011) menunjukkan adanya pengaruh negatif stress kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan Peters (2013) tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Wallace, (2005) menunjukkan adanya pengaruh positif konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja, sedangkan Anafarta (2011) tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja.

Pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda. Yang, (2000) menunjukkan adanya pengaruh negatif konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan, sedangkan Anafarta (2011) tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda. Crouter et al., (2001) menunjukkan adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan Singh, (2013) tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja menunjukkan hasil yang berbeda. Crouter et al., (2001) menunjukkan adanya pengaruh positif beban kerja terhadap stress kerja, sedangkan Buckingham, (2004) tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap stress kerja, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan beban kerja terhadap stress kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja menunjukkan hasil yang berbeda. Pearson et al., (2009) menunjukkan adanya pengaruh positif beban kerja terhadap konflik pekerjaan keluarga, sedangkan Crouter et al., (2001) tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap konflik pekerjaan keluarga, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan beban kerja terhadap konflik pekerjaan keluarga.

Permasalahan dalam penelitian ini penilaian SKI karyawan Waskita Karya mengalami peningkatan kategori penilaian cukup termasuk besar (20%). Peningkatan pada penilaian kategori baik naik hanya 10%, sedangkan kategori sangat baik hanya naik 1%, namun pada kategori baik turun cukup banyak yaitu 10%, ini menandakan bahwa ada penurunan kinerja dari karyawan. Penurunan SKI tersebut didukung adanya rangkap jabatan yang sering dilakukan sehingga beban kerja karyawan meningkat, dimana pada saat proyek, 1 karyawan merangkap kerja di 2 sampai 3 proyek sehingga beban kerja yang tinggi menyebabkan tingkat stress dan konflik pekerjaan keluarga yang tinggi dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini (*research question*) adalah sebagai berikut:

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan keluarga?
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja?
3. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?
4. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap stress kerja?
5. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?
6. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?

**II. TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL**

**2.1 Model Penelitian Empiris**

 Model penelitian empiris yang akan dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada telaah berbagai pustaka yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil telaah pustaka tersebut di atas, maka kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah seperti pada gambar berikut ini :

 H3

 H2

 H6

 H1

 H4

 H5

Sumber: Salguero et al., (2010); Neenu, (2013); Saleem et al., (2013); Funmilola et al., (2013); dan De Sousa (2013)

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran Penelitian**

**2.2. Pengaruh antar Variabel**

**2.2.1. Pengaruh Beban Kerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga**

 *Working overload* merupakan karakteristik personal yang menjelaskan tingkat kepercayaan yang dimiliki individu mengenai sumber penentu hidup dan kehidupan karyawan. *Internal* adalah orang yang percaya bahwa apa yang terjadi terhadap hidup dan kehidupan mereka tergantung pada usaha dan keahlian mereka sendiri. Sedangkan *external* adalah orang yang percaya bahwa apa yang terjadi terhadap hidup dan kehidupan mereka disebabkan oleh nasib, keberuntungan atau kekuatan lain di luar dirinya (Pearson et al., 2009). Sejumlah penelitian yang telah membandingkan antara *internal* dan *external* menunjukkan secara konsisten bahwa individu yang mempunyai kecenderungan internal lebih puas dengan pekerjaannya, lebih mungkin menduduki posisi manajerial, lebih sesuai dengan gaya manajemen partisipatif, berusaha mempengaruhi perilaku orang lain, mempunyai tingkat absensi yang lebih rendah, dan jarang mengalami berbagai gangguan kesehatan daripada pekerja yang merasa dirinya dikendalikan secara *external.* *Working overload* menerangkan beban kerja yang dialami karyawan melebihi kapasitas kemampuan kerjanya, beban kerja yang tinggi akan meningkatkan konflik pekerjaan keluarga (Pearson et al., 2009).

Berdasarkan hal tersebut di atas, hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

**Hipotesis 1** : Beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap konflik pekerjaan keluarga

**2.2.2. Pengaruh Beban Kerja dengan Stress Kerja**

*Working overload* terdiri dari dua kategori, yaitu *external* dan *internal*. Pengertian *external* adalah individu meyakini bahwa peristiwa-peristiwa dikendalikan oleh nasib, keberuntungan, peluang atau kekuatan lain. Sedangkan pengertian *internal* adalah individu meyakini bahwa mereka mempunyai beberapa pengendalian sendiri pada peristiwa yang ada. Crouter et al., (2001) menyatakan bahwa mereka yang mengalami *Working overload* yakin bahwa mereka dapat mempengaruhi hasil peristiwa dalam hidup mereka dan menilai lebih tinggi pada penilaian cakupan kerja. Pearson et al., (2009) bahwa berlawanan dengan *Working overload* memainkan upaya lebih besar untuk mengontrol lingkungan mereka, menunjukkan pemahaman yang lebih baik, dan memanfaatkan informasi lebih baik dalam situasi pengambilan keputusan yang kompleks. Karyawan dengan beban kerja yang tinggi akan menunculkan tingkat stress yang meningkat dialami karyawan. Berdasarkan hal tersebut di atas, hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

**Hipotesis 2** : Beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap stress kerja

**2.2.3. Pengaruh Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Para manajer berorientasi internal menampakkan keyakinan yang lebih besar terhadap kemampuan mereka untuk mempengaruhi lingkungan, lebih mampu dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan, lebih banyak mengandalkan cara pemberian pengaruh yang terbuka dan supportif, menekankan strategi perusahaan yang lebih beresiko dan inovatif serta menghasilkan kinerja kelompok dan perusahaan yang lebih tinggi daripada yang dilakukan manajer yang berorientasi external (Pearson et al., 2009). Menurut Crouter et al., (2001) mendapati bahwa *Working overload* secara signifikan dan negatif mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hal tersebut di atas, hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

**Hipotesis 3** : Beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

**2.2.4. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Stress Kerja**

Konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan (Yang, 2000). Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress) (Wallace, 2005). Berdasarkan hal tersebut di atas, hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

**Hipotesis 4** : Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh negatif terhadap stress kerja

**2.2.5. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kinerja Karyawan**

Yang (2000), membandingkan bagaimana pengaruh tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan sebagai sumber dari terjadinya konflik pekerjaan-keluarga di dua negara yang berbeda budaya, dan hasil yang diperoleh adalah: (a) Work familly conflict merupakan fenomena sosial yang dialami oleh pekerjaan di Amerika juga di China, (b) Familly Demand lebih besar terjadi di US daripada di China, (c) Work Demand lebih besar terjadi di China darpada di USA, (d) pengaruh Familly Demand terhadap terjadinya work familly conflict lebih besar di USA daripada di China, (e) pengaruh work demand terhadap terjadinya work familly conflict lebih besar di China daripada di USA, dan (f) tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap atribut work demand antara dua negara tersebut.

Ketika karyawan merasa tidak mempunyai peluang karir, karyawan mungkin merasakan ketidakpastian tentang masa depannya di dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat menimbulkan konflik (Raduan et al., (2006). Lebih lanjut Nasurdin dan Kumaresan, (2006) mengemukakan bahwa persaingan *(alienation)* mempunyai hubungan positif dengan stres kerja. Kelebihan beban kerja (*work overload*) baik bersifat kuantitatif maupun kualitatif mempunyai hubungan empiris dengan fisiologi, psikologi dan stress yang dapat memunculkan adanya konflik, dimana karyawan yang mempunyai konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi akan menurunkan kinerjanya.

Penelitian mengenai hubungan *stress-job satisfaction* juga dilakukan oleh Sarooj dan Maad, (2008) yang melakukan pengujian efek dari dalam organisasi (seperti; konflik peran, kerancuan peran dan dukungan manajemen) dan efek dari luar organisasi (seperti dukungan komunitas, konflik keluarga dan peran), dan karaktristik tugas terhadap kinerja dan *burn out*.

Raduan et al., (2006) menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai permasalahan dalam keluarga akan menimbulkan perasaan khawatir secara psikologis, dimana hal tersebut akan menurunkan konsentrasi terhadap pekerjaannya, bila hal tersebut terus menerus bertambah akan memunculkan konflik yang dapan menimbulkan stress bagi karyawan tersebut. Perumusan hipotesis keempat (H4) ini diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Sullivan dan Bhagat (1992); Sarooj dan Maad, (2008); Wincent dan Ortqvist, (2008); Yang (2000); Raduan *et al*., (2006), dan Nasrudin dan Kumaresan, (2006) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

**Hipotesis 5** : Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

**2.2.6. Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Chao *et al*., 2010).

Bagi banyak orang kuantitas stres yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan bereaksi. Tetapi tingkat stres yang tinggi, atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, akhirnya akan menyebabkan kinerja yang merosot (Shahzad et al., 2011). Perumusan hipotesis kedua (H2) ini diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Shahzad et al., (2011) yang menyatakan bahwa stress kerja mampu menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

**Hipotesis 6** : Stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Waskita Karya Jateng DIY, responden yang digunakan sebanyak 151 karyawan, menggunakan analisis regressi dan sobel test untuk menguji mediasi.

**IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Pengujian Hipotesis**

Analisis regresi dilakukan setelah melalui pengujian penyimpangan terhadap asumsi klasik di atas yang menurut Algifari (1997) bahwa penyimpangan asumsi klasik yang sangat berpengaruh terhadap pola perubahan variabel dependen adalah multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, sedangkan penyimpangan asumsi klasik lainnya sedikit atau bahkan tidak berpengaruh terhadap pola perubahan variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik tersebut menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan analisis regresi.

Uji F dalam penelitian ini seperti ditunjukkan pada tabel 4.17 sebagai berikut:

**Tabel 4.17**

**Hasil Perhitungan Uji F (Stress Kerja sebagai Variabel Dependen)**

****

Sumber: Output SPSS (2013)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F sebesar 126,504 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kepercayaan yang digunakan 5%, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel-variabel beban kerja dan konflik keluarga-pekerjaan secara bersama-sama terhadap variabel stress kerja atau dengan kata lain model layak (*goodness of fit*).

Sedangkan pengaruh ketiga variabel independen (beban kerja, konflik keluarga-pekerjaan dan stress kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti ditunjukkan pada tabel 4.18 sebagai berikut:

**Tabel 4.18**

**Hasil Perhitungan Uji F (Kinerja Karyawan sebagai Variabel Dependen)**

****

Sumber: Output SPSS (2013)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F sebesar 153,495 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kepercayaan yang digunakan 5%, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel-variabel beban kerja, konflik keluarga-pekerjaan dan stress kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan atau dengan kata lain model layak (*goodness of fit*).

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted* R2) sebesar 0,655 atau 65,5% hal ini berarti hanya 65,5% variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel bebas yaitu: beban kerja, dan konflik keluarga-pekerjaan, sedangkan sisanya sebesar 34,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Besarnya nilai *Adjusted* R2 dapat dijelaskan pada Tabel 4.19 berikut:

**Tabel 4.19**

***Adjusted* R2 (Stress Kerja sebagai Variabel Dependen)**

****

 Sumber: Output SPSS (2013)

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted* R2) sebesar 0,776 atau 77,6% hal ini berarti hanya 77,6% variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel bebas yaitu: beban kerja, konflik keluarga-pekerjaan dan stress kerja. sedangkan sisanya sebesar 32,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Besarnya nilai *Adjusted* R2 dapat dijelaskan pada Tabel 4.20 berikut:

**Tabel 4.20**

***Adjusted* R2(Kinerja Karyawan sebagai Variabel Dependen)**

****

 Sumber: Output SPSS (2013)

Besarnya R total adalah (0,655 + 0,776) – 0,532 = 0,899. Secara parsial pengaruh dari beban kerja terhadap konflik pekerjaan keluarga ditunjukkan pada tabel 4.21 sebagai berikut:

**Tabel 4.21**

**Hasil Perhitungan Regresi Parsial**

**(Konflik Pekerjaan keluarga sebagai Variabel Dependen)**

**** Sumber: Output SPSS (2013)

Dari tabel 4.21, diketahui besarnya nilai koefisien regressi dari variabel beban kerja sebesar 0,461, sehingga dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

**Konflik Pekerjaan Keluarga = 0,461 Beban Kerja**

Berdasarkan persamaan regressi dapat dijelaskan bahwa beban kerja mampu meningkatkan konflik pekerjaan keluarga sebesar 0,461%. Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen (beban kerja, dan konflik keluarga-pekerjaan) tersebut terhadap stress kerja ditunjukkan pada tabel 4.22 sebagai berikut:

**Tabel 4.22**

**Hasil Perhitungan Regresi Parsial**

**(Stress Kerja sebagai Variabel Dependen)**

**** Sumber: Output SPSS (2013)

Dari tabel 4.22, diketahui besarnya nilai koefisien regressi dari masing-masing variabel beban kerja dan konflik pekerjaan-keluarga masing masing-masing sebesar 0,205; dan 0,815, sehingga dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

**Stress = 0,205 Beban Kerja + 0,815 Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Berdasarkan persamaan regressi dapat dijelaskan bahwa beban kerja mampu meningkatkan stress kerja sebesar 0,205% dan konflik pekerjaan keluarga mampu meningkatkan stress kerja sebesar 0,815%. Sementara itu secara parsial pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel 4.23 sebagai berikut:

**Tabel 4.23**

**Hasil Perhitungan Regresi Parsial**

**(Kinerja Karyawan sebagai Variabel Dependen)**

**** Sumber: Output SPSS (2013)

Dari tabel 4.23, diketahui besarnya nilai koefisien regressi dari masing-masing variabel beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan stress kerja masing masing-masing sebesar -0,822; -0,193; dan -0,171, sehingga dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

**Kinerja Karyawan = -0,822 Beban Kerja - 0,193 konflik pekerjaan-keluarga - 0,171 Stress Kerja**

Berdasarkan persamaan regressi dapat dijelaskan bahwa beban kerja mampu menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,822%; konflik pekerjaan keluarga mampu menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,193%; dan stress kerja mampu menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,171%. Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas dapat dianalisis sebagai berikut:

**1. Uji Hipotesis 1**

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar (5,939) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% maka hipotesis (H1) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel beban kerja terhadap variabel konflik pekerjaan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja dengan beban kerja yang tinggi menunjukkan presure yang besar, hal tersebut rentan memunculkan adanya konflik pekerjaan keluarga yang tinggi.

 **2. Uji Hipotesis 2**

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar (2,396) dengan nilai signifikansi sebesar 0,029. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% maka hipotesis (H2) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel beban kerja dengan variabel stress kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja dengan beban kerja yang tinggi menunjukkan presure yang besar, hal tersebut rentan memunculkan adanya tingkat stress yang tinggi.

 **3. Uji Hipotesis 3**

Dari hasil perhitungan uji secara partial diperoleh nilai t hitung sebesar (17,706) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% maka hipotesis (H3) diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan negatif antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja dengan beban kerja yang tinggi menunjukkan presure yang besar, hal tersebut akan menurunkan kinerja karyawan.

 **4. Uji Hipotesis 4**

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar (14,155) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% maka hipotesis (H4) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel konflik pekerjaan-keluarga dengan variabel stress kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

 **5. Uji Hipotesis 5**

Dari hasil perhitungan uji secara partial diperoleh nilai t hitung sebesar (-2,069) dan nilai signifikansi sebesar 0,042. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% maka hipotesis (H5) diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan negatif antara variabel konflik pekerjaan-keluarga dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai permasalahan dalam keluarga akan menimbulkan perasaan khawatir secara psikologis, dimana hal tersebut akan menurunkan konsentrasi terhadap pekerjaannya, bila hal tersebut terus menerus bertambah akan menurunkan produktivitas pekerjaan karyawan tersebut sehingga berdampak negatif terhadap kinerjanya.

 **6. Uji Hipotesis 6**

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar (-2,014) dan nilai signifikansi sebesar 0,044. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% maka hipotesis (H6) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan negatif antara variabel stress kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Bagi banyak orang kuantitas stres yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan bereaksi. Tetapi tingkat stres yang tinggi, atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, akhirnya akan menyebabkan kinerja yang merosot

**4.6. Pembahasan**

Beban kerja yang tinggi mampu meningkatkan konflik pekerjaan keluarga, sehingga hipotesis pertama diterima, dimana semakin tinggi beban kerja karyawan PT. Waskita Karya maka tingkat konflik pekerjaan keluarga akan meningkat, PT. Waskita Karya perlu membagi pekerjaan dengan lebih merata dengan memaksimalkan jumlah karyawan sehingga beban kerja karyawan tidak terlalu besar.

Beban kerja yang tinggi mampu meningkatkan stress kerja, sehingga hipotesis kedua diterima, dimana semakin tinggi beban kerja karyawan PT. Waskita Karya maka tingkat stress akan meningkat, PT. Waskita Karya perlu membagi pekerjaan dengan baik dan menghindari rangkap jabatan sehingga beban kerja karyawan tidak terlalu besar.

Konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi mampu meningkatkan stress kerja, sehingga hipotesis ketiga diterima, dimana semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga karyawan PT. Waskita Karya maka tingkat stress karyawan akan menurun. PT. Waskita Karya perlu memberikan kesempatan keluarga karyawan lebih terlibat dalam kegiatan perusahaan seperti out bond keluarga karyawan, kegiatan rohani istri –istri karyawan, pemberian bea siswa putra-putri karyawan berprestasi atau karyawan berprestasi.

Beban kerja yang tinggi mampu menurunkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat diterima, semakin tinggi beban kerja karyawan PT. Waskita Karya maka kinerjanya akan menurun, PT. Waskita Karya perlu memberikan reward yang tinggi bagi karyawan.

Konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi mampu menurunkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima diterima, dimana semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga karyawan PT. Waskita Karya maka kinerja karyawan akan meningkat, PT. Waskita Karya perlu perlu memberikan reward baik dalam bentuk finasial maupun penghargaan kesetiaan bagi karyawan yang telah bekerja diatas 10 tahun,seperti pernah dilakukan dahulu dan sekarang sudah dihapus, hal tersebut penting karena karyawan jadi termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mampu meningkatkan SKI.

Stress kerja yang tinggi mampu menurunkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima diterima, dimana semakin rendah stress kerja karyawan PT. Waskita Karya maka kinerja karyawan akan meningkat. Manajemen PT. Waskita Karya disarankan memberikan kesempatan berkarir/ promosi dengan memberikan penghargaan terhadap karyawan setiap periode atau selesai proyek yang menguntungkan dengan memberikan bonus selisih penghematan yang dilakukan dibandingkan rencana biaya yang dianggarkan

**V. SIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN**

**5.1. Simpulan**

Dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1, beban kerja yang tinggi mampu meningkatkan konflik pekerjaan keluarga, sehingga hipotesis pertama diterima, dimana semakin tinggi beban kerja karyawan PT. Waskita Karya maka tingkat konflik pekerjaan keluarga akan meningkat, PT. Waskita Karya perlu membagi pekerjaan dengan lebih merata dan mengaktifkan kembali GKM (Gugus Kendali Mutu ) sehingga evaluasi dan kemajuan pekerjaan selalu terbagi merata pada seluruh personil proyek, dan karyawan lebih aktif sehingga beban kerja karyawan lebih merata dan karyawan bisa saling berbagi waktu apabila ada keperluan keluarga yang mendesak .
2. Hipotesis 2, beban kerja yang tinggi mampu meningkatkan stress kerja, sehingga hipotesis kedua diterima, dimana semakin tinggi beban kerja karyawan PT. Waskita Karya maka tingkat stress akan meningkat, PT. Waskita Karya perlu membagi pekerjaan dengan baik dan menghindari rangkap jabatan sehingga beban kerja karyawan tidak terlalu besar.
3. Hipotesis 3, konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi mampu meningkatkan stress kerja, sehingga hipotesis ketiga diterima, dimana semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga karyawan PT. Waskita Karya maka tingkat

 stress karyawan akan menurun. PT. Waskita Karya perlu memberikan kesempatan keluarga karyawan lebih terlibat dalam kegiatan perusahaan seperti out bond keluarga karyawan, kegiatan rohani istri –istri karyawan, pemberian bea siswa putra-putri karyawan berprestasi atau karyawan berprestasi.

1. Hipotesis 4, beban kerja yang tinggi mampu menurunkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat diterima, semakin tinggi beban kerja karyawan PT. Waskita Karya maka kinerjanya akan menurun, PT. Waskita Karya perlu memberikan reward yang tinggi bagi karyawan.
2. Hipotesis 5, konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi mampu menurunkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima diterima, dimana semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga karyawan PT. Waskita Karya maka kinerja karyawan akan meningkat, PT. Waskita Karya perlu perlu memberikan reward baik dalam bentuk finasial maupun penghargaan kesetiaan bagi karyawan yang telah bekerja diatas 10 tahun,seperti pernah dilakukan dahulu dan sekarang sudah dihapus, hal tersebut penting karena karyawan jadi termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mampu meningkatkan SKI.
3. Hipotesis 6, stress kerja yang tinggi mampu menurunkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima diterima, dimana semakin rendah stress kerja karyawan PT. Waskita Karya maka kinerja karyawan akan meningkat. Manajemen PT. Waskita Karya disarankan memberikan kesempatan berkarir/ promosi dengan memberikan penghargaan terhadap karyawan setiap periode atau selesai proyek yang menguntungkan dengan memberikan bonus selisih penghematan yang dilakukan dibandingkan rencana biaya yang dianggarkan
4. Beban kerja mempunyai pengaruh langsung lebih tinggi daripada pengaruh tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan variabel penting dalam mempengaruhi kinerja perusahaan secara langsung.
5. Konflik pekerjaan keluarga mempunyai pengaruh langsung lebih tinggi daripada pengaruh tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga sangat rentan dalam mempengaruhi kinerja perusahaan secara langsung.

**5.2. Implikasi Kebijakan**

1. Stress Kerja

Berdasarkan jawaban responden, Rata-rata indeks stress kerja menunjukkan rata-rata sebesar 80,39 %. Untuk itu timbulnya stress kerja perlu diminimalisir dengan indikator tertinggi mudah marah yaitu sebesar 82,60 %, berdasarkan pertanyaan terbuka tersebut manajemen PT. Waskita Karya perlu menghidupkan kembali Gugus Kendali Mutu (GKM) sebagai sarana memperlancar komunikasi dan evaluasi tiap proyek dan unit usaha dan memberikan pelatihan yang berorientasi pada kedewasaan mental dan emosional.Materi pendalaman religius juga sangat membantu karyawan dari segi kedewasaan dan mengatur emosinya mengingat usia responden mayoritas 73,69 % diatas 35 tahun.

2. Konflik Pekerjaan Keluarga

Dari tabel 4.8 dapat diketahui rata-rata indeks konflik pekerjaan keluarga rata-rata sebesar 78,97 %. Managemen perlu meminimalisir konflik pekerjaan keluarga, dimana indikator tertinggi adalah tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga yaitu sebesar 81,95 %, manajemen PT. Waskita Karya perlu lebih sering menyelenggarakan kegiatan yang melibatkan seluruh keluarga seperti out bond, wisata keluarga atau mengurangi beban kerja lembur.Ada baiknya menempatkan personil pegawai yang mencukupi kebutuhan proyek dan bila perlu melakukan rekruitmen melalui sistem outsourcing tenaga ahli.

3.Beban Kerja

Berdasarkan Tabel 4.10 dijelaskan bahwa rata-rata indeks beban kerja menunjukkan rata-rata sebesar 80,88 %. PT. Waskita Karya perlu meminimalisir beban kerja kerja karyawan , dimana indikator tertinggi adalah sering mendapatkan pekerjaan di luar kota yaitu sebesar 83,35 %, berdasarkan pertanyaan terbuka manajemen PT. Waskita Karya perlu memberikan pendapatan tambahan bagi karyawan / SPJ yang sesuai dan juga bagi keluarga yang ditinggalkan pada dinas luar kota.Seyogyanya penempatan pegawai di proyek lebih berorientasi pada home base awal dimana pegawai pertama kali diterima bekerja.

4 Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.12 dijelaskan bahwa rata-rata indeks kinerja karyawan menunjukkan rata-rata sebesar 78,58 %. PT. Waskita Karya perlu meminimalisir kinerja karyawan, dimana indikator tertinggi adalah kualitas penyelesaian kerja yaitu sebesar 81,95 %, berdasarkan pertanyaan terbuka manajemen PT. Waskita Karya perlu memberikan kesempatan pelatihan (diklat) secara teratur, memberi kesempatan melanjutkan pendidikan baik dengan beasiswa perusahaan ataupun biaya sendiri juga adanya peluang promosi bagi mereka yang berpotensi khususnya bagi pegawai yang masih berusia muda yang prosentasenya mencapai 26,32 % dan berkelanjutan.

Secara umum Implikasi kebijakan dalam penelitian ini dapat disarankan melalui poin-poin sebagai berikut:

1. Manajemen PT. Waskita Karya agar meninjau kembali kebijakan tentang pengembangan diri karyawan melalui jalur pendidikan. Karena dengan pengembangan diri ini, diharapkan karyawan akan lebih merasa dihargai, dan tercukupi kebutuhan akan pengembangan dirinya. PT. Waskita Karya diharapkan memberi kemudahan untuk karyawan agar bisa mendapatkan kesempatan studi. Hal tersebut mampu memberikan rasa puas bagi karyawan yang akan berkerja dengan kemampuan yang optimal, sehingga akan menurunkan stress kerja.
2. Manajemen PT. Waskita Karya selalu berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan gaji dan bonus berupa jasa poduksi, THR, tunjangan cuti dan asuransi jiwa/kesehatan, hal tersebut menurunkan konflik pekerjaan-keluarga yang dapat menurunkan stress kerja.
3. Manajemen PT. Waskita Karya perlu memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yaitu dengan memberikan kesempatan pelatihan (diklat) secara teratur, memberi kesempatan melanjutkan pendidikan baik dengan beasiswa perusahaan ataupun biaya sendiri juga adanya peluang promosi bagi mereka yang berpotensi, hal tersebut akan memberikan komitmen yang kuat dalam diri karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.
4. Manajemen PT. Waskita Karya perlu memberikan reward yang sepadan bagi karyawan yang telah bekerja diatas 10 tahun, seperti pernah dilakukan pada periode lalu ,hal tersebut penting karena karyawan dengan pengalaman kerja yang lama menunjukkan komitmen yang kuat dan mempunyai pengalaman atas pekerjaannya yang dapat menunjang kinerjanya.
5. Manajemen PT. Waskita Karya disarankan memberikan kesempatan berkarir/ promosi atau memberikan bonus atas penghematan yang dilakukan dari rencana biaya yang direncanakan.
6. Manajemen PT Waskita Karya memberikan kesempatan yang lebi luas untuk meningkatkan status pegawai yang sudah lebih dari 3 tahun menjadi pegawai tetap perusahaan .

**5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Disisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi sumber bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan ide dalam penelitian ini adalah: Dari model yang dikembangkan dan diuji dalam penelitian ini, hanya empat variabel yang diuji, yaitu: beban kerja, konflik pekerjaan keluarga, stress kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan variabel lain seperti: tingkat manajerial dan faktor individu (Moon M Jae, 2000), IQ dan EQ (Darufitri Kartikandari (2002) dan Gender (Ramayah dan Nasurdin (2003) tidak dicakup dalam penelitian ini.

**5.4. Agenda Penelitian Mendatang**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien determinasi 77,6%, dengan besarnya R total adalah (0,655 + 0,776) – 0,532 = 0,899, alasannya masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain yang bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel bebas yaitu: beban kerja, konflik keluarga-pekerjaan dan stress kerja, sehingga perlu untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang disarankan adalah: kepuasan kerja, motivasi kerja, dan penilaian kerja.

**DAFTAR REFERENSI**

Anafarta, Nilgun, (2011), “The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A SEM approach,” **International Journal of Bussiness Management, Vol 1, No 4, pp 25-42**

Bird, Jim, (2006), ”Work life balance: Doing it right and avoiding the pitfalls,” **Employment Relations Today, Vol 7, No 4, pp 78-93**

Buckingham, Donald A, (2004), “Associations among stress, work overload, role conflict and self efficacy in maine principals,” **University of Maine, Vol 6, No 1, pp 1-250**

Chao Chih Yang; Huang Yi Li dan Lin Chih Wei, (2010), “The relationship between leadership behavior a principal and work life of teachers in an industrial vocational high school in Taiwan,” **National Changhua University, Vol 2, No 8, pp 103-138**

Crouter, Ann C; Mathew F Bumpus; Melissa R Head; dan Susan Mc Hale, (2001), “Implications of overwork for the quality of mens family relationship,” **ProQuest, Vol 63, No 2, pp 404-416**

De Sousa, Vanesa AGF, (2013), “Family work conflict, job satisfaction, and burnout of working women with children,” **University of Pretoria, pp 1-10**

Elmuti, Dean, 2003, “ Impact of Internet Adided Self-Management Teams on Quality of Work-Life and Performance”, **Journal of Business Strategies**, **Vol. 20 No. 2, p. 119 -136**

Fuad Mas’ud, 2004, **Survei Diagnosis Organisasional**, Penerbit BP UNDIP

Ferijani, Agatha dan A. Ika Rahutami,2001, ”Stres kerja karyawan BPR”, **Dian Ekonomi Vol. VII No.1, Maret,19-34**

Ghozali, 2005, **Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS**, Badan Penerbit UNDIP , Semarang.

Hair, J.F, Anderson, R.E, Tatham, R.L & Black, W. C (1995). ***Multivariate Data Analysis*** (Fourth Edition). New Jersey: Prentice Hall.

Hilda, (2004),Analisis Data Penelitian dengan Statistik**, Bumi Aksara , Jakarta.**

Hira, Aftab; dan Idrees Waqas, (2012), “A study of job satisfaction and Its impact on the performance in the banking industry of Pakistan,” **International Journal of Bussiness and Social Science, Vol 2, No 2, pp 1022-1054**

Jagaratnam, Giri dan Polly Buchanan, 2004, “Balancing the demands of school and work: stress and employed hospitality students”, **International Journal of Contemporary Hospitally Management, Vol. 16, No.4,pp.237-245**

Jaramillo, Fernando, Jay Parakash Mulki, and Paul Solomon, 2006, “The role of ethical climate on salesperson role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance”,**Journal of Personal Selling & Sales Management**, **Vol. XXVI, No.3, Summer, pp.271-282**

Jehangir, Muhammad; Naseer Karim; dan Ayaz Khan, (2011), “Effect of job stress on job performance and job satisfaction,” **Interdiciplinary Journal of Contemporary Research in Bussiness, Vol 1, No 3, pp 56-98**

Mardiana, Tri dan Muafi, 2001, “Studi empiris pengaruh stressor terhadap kinerja”, **Jurnal Siasat Bisnis, No.6, Vol.1, pp. 1-21**

Mei Yung Leung, Yee Shan Isabelle Chan; dan Chen Dong Yu, (2010), “Structural linier relationship between job stress, burnout, phsychological stress, and performance to constructions project managers,” **Emerald, Vol 3, No 1, pp 312-328**

Motowidlo, Stephan J. dan John S. Packard, 1986, “Occupational Stress: Its Causes and Consequences for Job Performance”, **Journal of Applied Psychology**, **Vol.71, No.4, 618-629**

Nair, Prakash Khrishnan, (2007), “A path analysis of relationship among job stress, job satisfaction, motivation to transfer, and transfer of learning: perceptions of occupational safety and health administration outreach trainesrs,” **ProQuest Information and Learning Company, Vol 2, No 2, pp 99-128**

Narayanan, Lakshmi, Shanker Menon dan Paul E. Spector, 1999, “Stress in workplace” **Journal Of Organizational Behaviour**, **Jan, 20, pp.63-73**

Nasrudin, A.M. dan S. Kumaresan, (2006) “Organisational Stressor”, **Singapore Management Review**, **Vol. 27, No.2, pp 78-100**

Neenu Ann Mathew, (2013), “Effect of stress on job satisfaction among nurses in Central Kerala,” **IOSR Journal of Bussiness and Management, Vol 7, No 2, pp 47-51**

Pearson, Ann; J Michael Pearson; dan Chriss Griffin, (2009), “Innovating with technology: The impact of overload, autonomy, and work and family conflict,” **JITTA, Vol 9, No 4, pp 41-65**

Peters, Jurgen, (2013), “Workload, stress and job satisfaction among Waldorf teachers,” **Journal of Personal Selling & Sales Management, Vol 3, No 2, pp 111-117**

Qureshi, Javeria Ashfaq; Khansa Hayat; Mehwish Ali; dan Noshen Sarwat, (2011), “Impact of job satisfaction and organizational commitent on employee performance, evidence from Pakistan,” **Interdiciplinary Journal of Contemporary Research in Bussiness, Vol 2, No4, pp 44-72**

Robbins, S.P., 2006, **Organizational Behaviour : Concepts, Controversus and Aplications**, New York; 12nd edition; Prentice Hall

Saleem, Saba; Sadia Majeed; dan Tariq Aziz, (2013), “Determinants of job satisfaction among employees banking industry at Bahawalpur,” **JEIEFB, Vol 1 no 2, pp 150-162**

Salguero, Antonio Salvo; Ana Ma Carasco-Gonzales; dan Jose Maria Salinas Martinez De Lecea, (2010), “Relationship between work family conflict and job datisfaction: the moderating effect of gender on the salience of family and work roles,” **African Journal of Bussiness Management, Vol 4 no 7, pp 1247-1259**

Shahzad, Rashid, Rethinam, Guna Seelan, dan Maimunah Ismail, (2011), “Constructs of quality work of life: A Perspective of informations and technology professionals, “ **European Journal of Social Sciences, Vol 3, No.5, pp. 298-312**

Singh, Chitra (2013), “An assetment of sources and moderators, of stress for project manager,” **AIPM, Vol 1, No 1, pp 1-14**

Sullivan, Sherry E, Rabi S. Bhagat,1992, “Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where Do We Go From Here?”, **Journal Of Management**, **Vol.18, No.2,353-374**

Wallace, Jean E, (2005), “Job stress, depression, and work to family conflict,” **Relations Industrialeses, Vol 1, No.3, pp 510-568**

Wincent, Joakim, dan Daniel Ortqvist, (2008), “A Conceptualization if entrepreneuers Role Stressor, **Lulea University of Technology, Vol 2, No 2, pp 87-103**

Wyatt, Thomas., and Chay Yue Wah, 2001, “Perception of QWL : a Study of Singaporean Employees Development”, **Management Memo**, **Vol 1, No 3, p.8-17**

Yang, Yi Lee, 2000, “Performance and Quality of Work Life”, **Journal of Organizational Change Management**, Vol. 13, p.389-400