

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, pendidikan dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung berjumlah 37 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	15	40,5
2	Perempuan	22	59,5
Total		37	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30 tahun	17	45,9
2	31-40 tahun	14	37,8
3	41-50 tahun	5	13,5
4	>50 tahun	1	2,7
Total		37	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20-30 tahun artinya karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung didominasi oleh usia 20-30 tahun sebanyak 17 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	D3	19	51,4
2	S1	18	48,6
Total		37	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan D3 menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung didominasi oleh pendidikan D3 sebanyak 19 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0-3 tahun	15	40,5
2	4-7 tahun	18	48,6
3	8-10 tahun	4	10,8
Total		37	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama kerja selama 4-7 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 4-7 tahun sebanyak 18 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 37 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden *Work Family Conflict* (X)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga	11	29.7	17	45.9	8	21.6	1	2.7	0	0
2	Sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan membuat karyawan sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga	15	40.5	16	43.2	6	16.2	0	0	0	0
3	Banyak menghabiskan waktu di kantor sehingga tidak	13	35.1	15	40.5	8	21.6	1	2.7	0	0

	dapat mengurus pekerjaan rumah										
4	Tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap kehidupan keluarga	11	29.7	14	37.8	11	29.7	0	0	1	2.7
5	Waktu libur karyawan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan	15	40.5	13	35.1	8	21.6	1	2.7	0	0
6	Karyawan tidak dapat menjalankan peran sebagai orangtua ketika dirumah	3	8.1	14	37.8	16	43.2	3	8.1	1	2.7

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 37 responden, pernyataan 2 mengenai “Tuntutan urusan keluarga membatasi jumlah jam kerja dikantor” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 40,5%. Sedangkan pernyataan 6 mengenai “Karyawan tidak dapat menjalankan peran sebagai orangtua ketika dirumah” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,1%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (Z)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan saya	0	0	12	32.4	16	43.2	7	18.9	2	5.4
2	Target dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan saya	0	0	15	40.5	17	45.9	5	13.5	0	0
3	Saya mendapatkan pekerjaan yang	0	0	14	37.8	14	37.8	9	24.3	0	0

	selalu kejar target untuk diselesaikan oleh pimpinan										
4	Saya tidak memahami tugas yang diberikan secara tiba-tiba oleh pimpinan	0	0	9	24.3	17	45.9	11	29.7	0	0
5	Saya merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya	2	5.4	8	21.6	20	54.1	5	13.5	2	5.4
6	Sulitnya hubungan kerjasama dengan rekan kerja sekantor	2	5.4	11	29.7	17	45.9	7	18.9	0	0
7	Jarang diberikan pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1	2.7	8	21.6	23	62.2	3	8.1	2	5.4
8	Merasa jenuh dengan pekerjaan yang dijalani	3	8.1	11	29.7	17	45.9	6	16.2	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 37 responden pernyataan 8 mengenai “Merasa jenuh dengan pekerjaan yang dijalani” mendapat respon tertinggi yaitu 3 orang atau 8,1% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Beban kerja yang diberikan sesuai SOP” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

--	--	--

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dilakukan karyawan telah sesuai dengan tujuan Standar Operasional Prosedur	2	5.4	10	27.0	19	51.4	4	10.8	2	5.4
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang memuaskan	4	10.8	12	32.4	15	40.5	6	16.2	0	0
3	Karyawan dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan	6	16.2	12	32.4	15	40.5	4	10.8	0	0
4	Karyawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan	5	13.5	13	35.1	15	40.5	3	8.1	1	2.7
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	3	8.1	8	21.6	20	54.1	4	10.8	2	5.4
6	Target pekerjaan yang diberikan kepada karyawan diselesaikan dengan tepat waktu	4	10.8	12	32.4	15	40.5	6	16.2	0	0
7	Karyawan yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan	4	10.8	11	29.7	18	48.6	4	10.8	0	0

	kemampuannya sendiri										
8	Karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan	1	2.7	13	35.1	17	45.9	5	13.5	1	2.7

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 37 responden pernyataan 3 mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 6 orang atau 16,2%, sedangkan pernyataan 8 mengenai “Karyawan dapat memaksimalkan potensinya untuk meningkatkan kinerja.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,7%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas *Work Family Conflict* (X)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,764	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 2	0,357	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 3	0,792	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 4	0,691	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 5	0,752	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 6	0,451	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *work family conflict*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,334). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai *work family conflict* dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (Z)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,558	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 2	0,437	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 3	0,555	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 4	0,545	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 5	0,588	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 6	0,605	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 7	0,452	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 8	0,368	0,334	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai stress kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,334). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai stress kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,585	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,757	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,761	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,713	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,591	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,710	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,562	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,527	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,334). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
<i>Work Family Conflict</i> (X)	0,709	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Stres Kerja (Z)	0,546	0,4000 – 0,5999	Cukup Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,807	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha sebesar 0,709 untuk variabel *work family conflict* dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,546 untuk stress kerja dengan tingkat reliabel cukup tinggi dan nilai 0,807 untuk kinerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016) uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> (X)	0,812	0,05	Normalitas
Stres Kerja (Z)	0,598	0,05	Normalitas
Kinerja Karyawan (Y)	0,646	0,05	Normalitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *work family conflict* (X1) sebesar 0,812 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel stres kerja (X2) sebesar 0,598 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima, variabel kinerja (Y) sebesar 0,646 lebih besar dari 0,05

yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

H_0 : model regresi berbentuk linier.

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> (X)	0,670	0,05	Sig > Alpha	Linier
Stres Kerja (Z)	0,386	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *work family conflict* (X1) dan kinerja (Y) sebesar 0,670 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel stress kerja (X2) dan kinerja (Y) sebesar 0,386 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work Family Conflict (X)</i>	0,636	1,572	Tidak Ada Multikolinearitas
Stres Kerja (Z)	0,636	1,572	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Jalur

1. Model Rantai kausal pertama :

$$Y = PX \text{ (Work Family Conflict)}$$

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Kausal Pertama

	Beta
<i>Work Family Conflict (X)</i>	0,632

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = PX$$

$$Y = 0,632$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = *Work Family Conflict*

a. Koefisien *Work Family Conflict (X)*

Jika jumlah *work family conflict* naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,632 satu satuan.

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena diperoleh nilai korelasi sebesar 0,632.

Tabel 4.16 Hasil Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,632	0,400

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,63 2artinya tingkat hubungan antara *work family conflict (X)* dan kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,400 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh *work family*

conflict (X) sebesar 40,0% sedangkan sisanya sebesar 60,0% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

2) Model Rantai Kausal yang kedua :

$$Y = PX (\textit{work family conflict}) + PZ (\textit{Stress Kerja})$$

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Kausal Kedua

	Beta
<i>Work Family Conflict</i> (X)	0,428
Stress Kerja (Z)	0,338

Sumber : Data diolah tahun 2020

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = PX + Z$$

$$Y = 0,428 + 0,338$$

Keterangan :

Z = Stres Kerja

X = *Work Family Conflict*

Y = Kinerja Karyawan

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Koefisien *Work Family Conflict* (X)

Jika jumlah *work family conflict* naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,428 satu satuan.

b. Koefisien Stres Kerja (Z)

Jika jumlah stres kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,338 satu satuan.

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena diperoleh nilai korelasi sebesar 0,428.

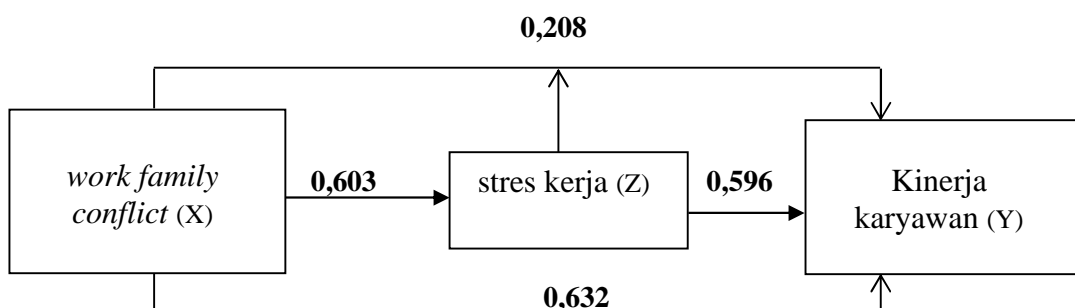
Tabel 4.18 Hasil Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,687	0,472

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,687 artinya tingkat hubungan antara *work family conflict* (X) dan stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,472 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh *work family conflict* (X) dan stres kerja (Z) sebesar 0,472 atau 47,2%. Sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan analisis jalur dengan dua model rantai kausal dapat disimpulkan dengan gambar hasil analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur

a. Model Rantai Kausal Pertama:

1. X (*work family conflict*) memberi pengaruh langsung pada Y (kinerja karyawan) sebesar 0,632.

b. Model Rantai Kausal Kedua:

1. X (*work family conflict*) memberi pengaruh langsung pada Z (stress kerja) sebesar 0,603
2. Z (stress kerja) memberi pengaruh langsung pada Y (kinerja karyawan) sebesar 0,596.

c. Pengaruh Tidak Langsung

1. X (*work family conflict*) memberi pengaruh tidak langsung pada Y (kinerja karyawan) melalui Z (stress kerja) sebesar $0,603 \times 0,596 = 0,359$.

Berdasarkan hasil analisis jalur diatas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* (X) memiliki nilai korelasi rendah sebesar 0,359 yang dimana terdapat pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) yang melalui stress kerja (Z), dibandingkan dengan nilai korelasi pengaruh langsung *work family conflict* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,632.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig < (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai sig > (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.19 Hasil Uji t

	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Alpha
<i>Work Family Conflict</i> (X) – Kinerja karyawan (Y)	4,827	1,660	0,000	0,05
<i>Work Family Conflict</i> (X) – Stress Kerja (Z)	4,473	1,660	0,000	0,05
Stress Kerja (Z) - Kinerja karyawan (Y)	4,394	1,660	0,000	0,05
<i>Work Family Conflict</i> (X) Kinerja karyawan (Y) Melalui Stress Kerja (Z)	15,216	1,660	0,000	0,05

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Pengaruh *work family conflict* (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

H₀ : Tidak ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung.

H_a : Ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung.

Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel *work family conflict* bahwa nilai t hitung sebesar 4,827 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=37-2=35$) adalah 1,69 jadi t hitung (4,827) > t tabel (1,69) dan nilai sig (0,000) < 0,05 maka H₀ ditolak. Artinya Ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung.

2. Pengaruh *work family conflict* (X) terhadap stres kerja (Z)

H₀ : Tidak ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap stress kerja pada karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung

H_a : Ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap stress kerja pada karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung

Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel *work family conflict* bahwa nilai t hitung sebesar 4,437 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=37-2=35$) adalah 1,69 jadi t hitung (4,437) > t tabel (1,69) dan

nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Maka Ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap stress kerja pada karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung.

3. Pengaruh stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung

H_a : Ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung

Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel stress kerja (Z) bahwa nilai t hitung sebesar 4,394 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=37-2=35) adalah 1,69 jadi t hitung (4,394) > t tabel (1,69) dan nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Maka Ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung.

4. Pengaruh *work family conflict* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui stres kerja (Z)

H_0 : Tidak ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja melalui stress kerja karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung

H_a : Ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja melalui stress kerja karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung

Dari tabel 4.19 terlihat pada variabel antara *work family conflict* terhadap kinerja melalui stress kerja karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung bahwa nilai t hitung sebesar dk=37-2=35) adalah 1,69 jadi t hitung (4,394) > t tabel (1,69) dan nilai sig (0,001) < 0,05 maka H_0 ditolak. Maka Ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja melalui stress kerja karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung. Hasil penelitian ini mendukung hasil jawaban kuisioner yang paling banyak di respon adalah terkait tuntutan urusan keluarga membatasi jumlah jam kerja dikantor hal ini dikarenakan karyawan yang sudah berkeluarga dan memiliki anak menjadi lebih sibuk mengurus keluarganya terlebih dahulu sehingga membatasi jumlah waktu karyawan dalam bekerja. Selain itu konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stress dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Hal tersebut tentu akan merugikan perusahaan yaitu berupa turunnya kinerja yang diakibatkan adanya stress dan konflik dalam lingkungan kerja. Hal ini penting untuk diketahui oleh perusahaan agar dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan. Begitu juga dengan konflik peran ganda wanita pekerja yang terdiri dari konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga-kerja. (Rivai Veithzal, 2015).

Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh dengan kinerja karyawan wanita, begitu juga konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh dengan kinerja karyawan. rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan tersebut pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu karena dengan karyawan yang pekerjaannya tidak mengganggu kehidupan keluarganya. Karyawan yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya. Penjelasan tersebut serupa bisa diberikan

untuk hubungan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Rurin Rikantika (2016) dan Azazah dan Indah (2018) yang menjelaskan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. Yogyakarta.

4.6.2 Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil jawaban kuisisioner tertinggi yang paling banyak di respon adalah terkait merasa jenuh dengan pekerjaan yang dijalani hal ini dikarenakan karyawan sudah merasa jenuh dengan pekerjaan yang mereka jalani saat ini sehingga dengan terus bekerja dan mengurus keluarga membuat karyawan menjadi stress.

Stres karyawan Bank BRI AGRO Cabang Lampung adalah suatu kondisi yang terjadi apabila individu dihadapkan pada kejadian yang dirasakan sebagai ancaman terhadap kesejahteraan fisik maupun psikologis, serta ada ketidakpastian akan kemampuan diri untuk menghadapi stres tersebut. Davis dan Newstrom dalam Richardus (2011) menyatakan stres sebagai bentuk kondisi yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Stres kerja pada karyawan perempuan adalah tanggapan seorang perempuan terhadap suatu kondisi atau kejadian yang muncul karena interaksi antara perempuan tersebut dengan individu yang lain dengan pekerjaannya sebagai karyawan di suatu perusahaan yang dapat mengganggu kondisi fisik dan psikologisnya. Konflik peran ganda dapat menimpa laki-laki maupun perempuan, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada konflik peran ganda yang terjadi pada wanita karir yang sudah menikah.

Keadaan ideal yang ingin diperoleh oleh seorang ibu sebagai wanita karir adalah bisa tetap dekat dengan anak dan keluarga. Berusaha semaksimal mungkin untuk mendampingi anak-anak, berhasil mengurus rumah tangga,

anak-anak serta suami, tetapi tetap dapat menyalurkan kebutuhan mereka sebagai makhluk sosial kebutuhan untuk bersosialisasi, tetap mampu mandiri dari segi keuangan, pengembangan wawasan, serta perasaan dihargai dan bangga saat mereka bekerja menjadi wanita karir. Keinginan untuk menjalankan kedua peran tersebut dengan sempurna, terkadang saling bertentangan satu dengan lain, sehingga dapat menimbulkan konflik pada wanita bekerja. Perempuan yang memiliki peran ganda akan bertemu dengan konflik konflik yang timbul akibat pilihan pilihan yang sulit. Konflik peran terjadi karena adanya harapan harapan yang saling bertentangan pada saat yang bersamaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Rivai Veithzal (2015) dan Azazah Indriyani (2010) yang menjelaskan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap stress kerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil jawaban kuisioner tertinggi yang paling banyak di respon adalah terkait merasa jenuh dengan pekerjaan yang dijalani hal ini dikarenakan karyawan sudah merasa jenuh dengan pekerjaan yang mereka jalani saat ini sehingga dengan terus bekerja dan mengurus keluarga membuat karyawan menjadi stress.

Konflik yang dialami oleh wanita karir dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan. Konflik dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Bila tidak ingin seperti itu disarankan sebaiknya wanita tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri. Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang termotivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Meningkatnya tingkat stres kerja karyawan perempuan

yang nantinya juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan perempuan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Azazah Indriyani (2010) dan Ahmad Hilmy dan Nuri (2018) yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.4 Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stress dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Hal tersebut tentu akan merugikan perusahaan yaitu berupa turunnya kinerja yang diakibatkan adanya stress dan konflik dalam lingkungan kerja.

Rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan tersebut pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu karena dengan karyawan yang pekerjaannya tidak mengganggu kehidupan keluarganya. Karyawan yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya. Penjelasan tersebut serupa bisa diberikan untuk hubungan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Orenstein (dalam Puji, 2015) bahwa konflik dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Bila tidak ingin seperti itu disarankan sebaiknya wanita tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri. Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan