



Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Usaha Kecil Dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati

Indah Novita Sari

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pgri, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima

Disetujui

Dipublikasikan

Keywords:

Work Family Conflict,

Workload, Employee

Performance

Abstract

This study aims to determine the effect of work family conflict and workload on the performance of female employees in Small and Medium Enterprises, Bringin Village, Juwana District, Pati Regency. This research was conducted on married female employees in Bringin Village. The population of this study were 99 female employees who worked in Small and Medium Enterprises (UKM) in Bringin Village. The sample of this study is 99 respondents taken from the entire population using census sample. In collecting the data, this research uses a Likert scale with 11 indicators. The data analysis technique used is descriptive analysis, multiple linear regression analysis.

The results of the analysis state that work family conflict affects the performance of female employees in UKM Desa Bringin, Juwana District, Pati Regency with a value of -3.530 and a significance value of 0.001. Workload affects the performance of female employees at UKM Bringin Village, Juwana District, Pati Regency with a value of -5.186 and a significance value of 0.000. Work family conflict and workload simultaneously affect the performance of female employees at UKM Bringin Village, Juwana District, Pati Regency as evidenced by the Adjusted R Square value of 0.396. Married female employees are expected to be able to balance family roles and work roles and dare to express opinions and complaints not to force themselves to complete work.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work family conflict dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan wanita yang sudah menikah di Desa Bringin. Populasi dari penelitian ini yaitu 99 karyawan wanita yang bekerja di Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di desa Bringin. Sampel dari penelitian ini yaitu 99 responden di ambil dari keseluruhan populasi dengan menggunakan sampel sensus.

Hasil analisis menyatakan bahwa work family conflict berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati dengan nilai sebesar -3,530 dan nilai signifikasinya 0,001. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati dengan nilai sebesar -5,186 dan nilai signifikasinya 0,000. Work family conflict dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita di UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati dibuktikan dengan nilai Adjusted R Square 0,396.

✉correspondence Address

Institutional address: UNIVERSITAS PGRI SEMARANG

E-mail: upgris@gmail.com

ISSN

PENDAHULUAN

Sumber daya utama di sebuah Usaha Kecil dan Menengah (UKM) adalah karyawan. Jika pelanggan merasa pelayanan dan produk yang tidak baik maka hal tersebut dapat merusak citra UKM, sebaiknya karyawan harus bekerja secara optimal sehingga pelanggan diberikan pelayanan yang baik dan pelanggan merasa puas (Zulfi, 2015). Dalam pencapaian tujuan dan kesuksesan UKM membutuhkan pengaruh dari sumber daya manusia. Mengelola data input secara maksimal agar mendapatkan hasil yang diharapkan oleh pemilik UKM merupakan fungsi dari karyawan.

Melalui pelaksanaan pembinaan berdasarkan sistem kinerja dan karir yang berat pada kinerja dan produktifitas UKM juga memerlukan sumber daya manusia yang profesional (Zulfi, 2015). Misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, membuat lingkungan yang kondusif, memberikan motivasi, pelatihan merupakan cara ampuh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor pemegang peran penting untuk tujuan suatu UKM agar lebih maju. UKM sulit mencapai tujuannya jika karyawan tidak berkinerja baik (Zulfi, 2015). Karyawan yang memiliki kesadaran, kesetiaan, ketaatan, kedisiplinan, pekerja keras, dan bertanggung jawab sangat diperlukan UKM untuk mencapai tujuannya.

Hasil kerja seseorang atau kelompok orang yang dicapai sesuai tanggung jawab karyawan selama periode tertentu merupakan pengertian dari kinerja karyawan, penilaian kinerja perlu dilakukan pada suatu perusahaan terhadap karyawannya (Wartono, 2017). Aset terpenting dalam suatu perusahaan adalah karyawan, dimana memiliki peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan (Fadhilah, 2020).

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu bentuk dari kinerja karyawan yang optimal. Suatu keberhasilan diri seseorang dapat dilihat dari kinerjanya. Penelitian ini menggunakan sembilan Usaha Kecil dan Menengah yang di teliti yaitu: Sinar Padi, Tono Logam, Kencana, Putra Kencana, Ivano, Lucky, Lista Brass, Joyodarno Grup, Rukani Sablon. Berikut data penilaian kinerja karyawan pada sembilan UKM yang ada di Desa Bringini Kecamatan iJuwana iKabupaten Pati.

Tabel 1

Aspek-Aspek Pengukuran Kinerja Karyawan di di Usaha Kecil dan Menengah di Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati

No	Aspek -Aspek Pengukuran Kinerja Karyawan
1.	Jumlah laporan produksi yang dibuat tepat waktu
2.	Jumlah produk yang dihasilkan
3.	Ketelitian dalam bekerja
4.	Kualitas pekerjaan sesuai dengan standar
5.	Kerjasama
6.	Karyawan melampaui target produksi
7.	Tanggung jawab
8.	Ketepatan waktu dalam bekerja

(Sumber : Sembilan UKM di Desa Bringin)

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan di Usaha Kecil dan Menengah di
Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati (Juni – Oktober) 2020

No	Nama UKM	Aspek-Aspek Pengukuran Kinerja Karyawan				
		Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
1.	Sinar Padi	93	90,3	86	84,3	84
2.	Tono Logam	91	93	93,5	86	81
3.	Kencana	84,5	87	87,5	88,5	83
4.	Putra Kencana	87,5	87,5	83	77	76,5
5.	Ivano	85	85,7	88,7	81,7	79,3
6.	Lucky	96	97	95	90	86
7.	Lista Brass	92,3	93,3	91,3	83,8	81,8
8.	Joyodarno Grup	86	85	76	71	70
9.	Rukani Sablon	95	97	80	75	70
Jumlah		810,3	815,8	781	737,3	711,6
Rata-rata		90%	90,6%	86,7%	81,9%	79%

(Sumber : Sembilan UKM di Desa Bringin)

Berdasarkan data tabel 1.2 hasil penilaian kinerja karyawan pada sembilan UKM di Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati bahwa rata-rata nilai kinerja karyawan sudah baik pada bulan Juni mengalami kenaikan 0,6% pada bulan Juli, pada bulan Agustus mengalami penurunan sebesar 3,9%, pada bulan September mengalami penurunan sebesar 4,8%, dan pada bulan Oktober menurun sebesar 2,9%. Berdasarkan hasil data penilaian kinerja karyawan UKM di Desa Bringin terdapat masalah kinerja karyawan di buktikan dengan data pada bulan Juli – Oktober 2020 sembilan UKM mengalami penurunan kinerja karyawan sebesar 11,6%. Sementara itu, berdasarkan hasil pra-survey dengan pemilik UKM terkait kinerja karyawan, peneliti menemukan sesuai dengan indikator kinerja, antara lain : kualitas pekerjaan yang di hasilkan karyawan tidak sesuai standar, rendahnya ketepatan waktu bekerja pada karyawan, target produksi yang tidak terpenuhi, masih rendahnya ketelitian dalam bekerja sehingga mengakibatkan produk banyak yang cacat, dalam keseluruhan ini dapat mengakibatkan menghambatnya kinerja pada UKM di Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan kuesioner pada 30 karyawan yang bekerja di UKM Desa Bringin dari seluruh populasi karyawan wanita di UKM Desa Bringin. Berikut tabel hasil studi pendahuluan pada variabel yang berpengaruh terhadap ikinerja karyawan dii UKM Desa Bringin iKecamatan Juwana Kabupaten Pati :

Tabel 3

Hasil Studi Pendahuluan Variabeli – Variabel yang Berpengaruh Terhadap Kinerja
Karyawan dii UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati

No	Varabel	Presentase
1	Motivasi kerja (Tinggi)	40 %
2	Beban Kerja (Tinggi)	53,3 %
3	Stres kerja (Tinggi)	43,3 %

4	<i>Work Family Conflict (Tinggi)</i>	70 %
---	--------------------------------------	------

(Sumberi : Hasil olah data kuesioner iPra-Survey)

Berdasarkan tabel 1.10 di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel yang menjadi pengaruh kinerja karyawan pada UKM di Desa Bringin. Sebuah variabel dikatakan berpengaruh terhadap karyawan apabila jumlah persentasenya lebih besar. Berdasarkan data tabel 1.10 menunjukkan bahwa hasil studi pendahuluan kuesioner mengenai beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada dua variabel yaitu work family iconflict dan beban kerja yang memiliki skor presentase terbesar dari 4 variabel lainnya.

Menurut hasil wawancara dari 15 karyawan yang bekerja di UKM kebanyakan berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan turun akibat work family conflict. Work family conflict kebanyakan dialami oleh pekerja wanita yang sudah menikah, mereka merasa kurang seimbang dalam mengatur waktu untuk pekerjaan dan keluarga. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, peran perempuan pada dunia kerja semakin meningkat. Alasan faktor yang menyebabkan perempuan lebih memilih berkerja, karena pendapatan keluarga, apabila pendapatan suami relatif kecil, dapat memanfaatkan berbagai keunggulan (pendidikan, keterampilan, modal, dan relasi) yang dimiliki, dan kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri, bahwa perempuan juga mampu untuk berprestasi di kehidupan masyarakat, serta dapat memperoleh kekuasaan lebih besar dalam kehidupan keluarga (Linandar dalam Sari & Waryono, 2019).

Dukungan seorang suami sangat penting bagi karir istrinya begitu sebaliknya, oleh sebab itu pertengkaran kecil dalam rumah tangga bisa berdampak terganggunya fokus dalam bekerja. Karyawan wanita yang sudah berkeluarga memiliki tanggung jawab yang besar sehingga sering terjadi terbagi fokus antara di rumah dan di kantor. Konflik berbasis waktu khususnya karyawan yang telah memiliki keturunan, seperti tanggung jawab terhadap anak, sebagai orang tua perlu mendidik anak dan memberikan kasih sayang penuh agar anak tumbuh dan besar menjadi kebanggaan bersama, pekerjaan yang padat kerap kali mengambil sebagian waktu bersama anak (Fadhilah, 2020).

Menurut hasil wawancara dari 15 karyawan yang bekerja di UKM selain permasalahan work family conflict, beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita. Menurut Sunarso (2010), beban kerja merupakan bentuk kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Permasalahan yang memicu penurunan kinerja karyawan adalah waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tidak konsisten sesuai dengan target yang ditetapkan UKM sehingga tidak diselesaikan tepat waktu. Waktu kerja yang ditentukan UKM kurang flaksibel, karyawan bekerja secara lembur ketika target produksi tidak terpenuhi dan orderan harus di kirim kepelanggan tepat waktu. Hal tersebut dapat mengakibatkan karyawan sulit dalam mencapai target produksi yang ditetapkan oleh UKM karena target yang ada dalam perusahaan selalu berubah sesuai dengan pesanan produk yang masuk UKM. Menurut Manuaba (2000), Kelelahan baik fisik maupun mental dapat mengakibatkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah, hal tersebut merupakan efek dari beban kerja.

Berdasarkan hasil dari pemaparan di atas sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati merupakan bentuk dari menurunnya kinerja karyawan wanita sehingga diketahui beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita diantaranya work family conflict dan beban kerja. Berdasarkan penelitian ini untuk mengetahui mengenai work family conflict dan beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati”.

HIPOTESIS

1) Work Family Conflict

Terdapat beberapa penjelasan mengenai work family conflict menurut para ahli, diantaranya yaitu:

Dual career ; sebagai ibu rumah tangga dan karyawan yang bekerja di perusahaan, saat kehidupan kariernya semakin sukses maka akan membawanya untuk semakin sibuk dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan sebuah konflik yang disebut work family conflict terhadap karyawan (Jackson & Arianto, 2017). Menurut pendapat (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2017) work family conflict merupakan konflik antar peran sehingga diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan akan mengganggu peran ibu rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam suatu keluarga maka dapat disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda. Menurut pendapat (Dewanta, 2018) konflik yang terjadi pada seseorang yang mempunyai peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga merupakan penjelasan dari work family conflict. Menurut pendapat (Frone & Cooper dalam Dr. Hj.Darmawati, S.Ag., 2019) work family conflict menjelaskan ketika terjadi benturan antara tanggung jawab peran ibu rumah tangga dan peran pekerjaan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, pengertian yang tepat untuk judul penelitian ini adalah definisi yang dijelaskan oleh (Frone & Cooper dalam Dr. Hj.Darmawati, S.Ag., 2019) work family conflict menjelaskan ketika terjadi benturan antara tanggung jawab peran ibu rumah tangga dan peran pekerjaan.

2) Beban Kerja

Terdapat beberapa penjelasan mengenai beban kerja menurut para ahli, diantaranya yaitu:

Menurut Sunarso (2010), beban kerja merupakan bentuk kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan beban kerja yang terlalu banyak sehingga mengakibatkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya (Sunnyoto, 2012). Proses menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, tujuan dari analisis beban kerja untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab dan beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang merupakan pengertian dari analisa beban kerja (Komarudin, 1996). Suatu usaha

yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi “permintaan” dari pekerjaan merupakan penjelasan dari beban kerja. Beban kerja yang dimaksud adalah ukuran dari kapasitas operator yang terbatas dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu (Adani & Dr. Nidya Dudija S. Psi., 2020).

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, pengertian paling tepat dengan judul penelitian ini adalah menurut Sunarso (2010), beban kerja merupakan bentuk kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

3) Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Wartono (2017), Hasil kerja seseorang atau kelompok orang yang dicapai sesuai tanggung jawab karyawan selama periode tertentu merupakan pengertian dari kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, menurut (Amstrong & Baron dalam Jackson & Arianto, 2017):

- 1) Personal Factori
- 2) Leadership Factori
- 3) Team Factori
- 4) System Factori
- 5) Contextual / Situation Factori

Dalam penelitian ini kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:

H1 : Work family conflict berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati

H2 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita di UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati, jadi hipotesis diterima

METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan asosiatif kausal merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (2014), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, dilakukan populasi atau sampel tertentu yang representatif, proses pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel work family conflict dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita di Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan wanita di Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati dengan jumlah 99 orang. Menurut Sugiyono (2014), sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi merupakan pengertian dari sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan jenis teknik sampling sensus. Sampel yang mewakili jumlah populasi biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Suryani dan Hendriyadi, 2016). Sampel yang digunakan yaitu sampel sensus, yang mana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu 99 orang karyawan

wanita. Dalam penelitian Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati menggunakan data primer untuk variabel X1, X2 dan Y dengan cara menyebarkan angket / kuesioner dengan menggunakan manual papear.

HASIL DAN PEMBAHASAN

- 1) Variabel independen work family conflict, nilai $t_{hitung} -3,530 < t_{tabel} 1,98498$ sedangkan nilai signifikasinya sebesar $0,001 < 0,05$ artinya menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita di UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati, jadi hipotesis diterima.
- 2) Variabel beban kerja, nilai $t_{hitung} - 5,186 < t_{tabel} 1,98498$ sedangkan nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$ artinya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita di UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati, jadi hipotesis diterima.
- 3) Terdapat pengaruh secara bersama antara *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati dapat dilihat menunjukkan angka $F_{hitung} 33,112 > F_{tabel} 3,09$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ Artinya variabel *Work family conflict* dan Beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati. Jadi, hipotesis diterima.
- 4) *Adjusted R Square* sebesar 0,396. Nilai *Adjusted R Square* berada diantara $0 \leq 0,396 \leq 1$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi *work family conflict* dan beban kerja sebesar 0,396 sisanya 0,604 dipengaruhi oleh model variabel lain di luar penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

- 1) Pada penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh work family conflict dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan apakah work family conflict dan beban kerja berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian dan pembahasan ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
- 2) Pada penelitian ini work family conflict memiliki nilai $t_{hitung} -3,530 < t_{tabel} 1,98498$ sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita di UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati, jadi hipotesis diterima. Nilai $t_{hitung} -3,530$ menunjukkan bahwa apabila work family conflict menurun sebesar 3,530; maka kinerja karyawan meningkat sebesar 3,530 atau jika work family conflict meningkat sebesar 3,530; maka kinerja karyawan wanita akan menurun

sebesar 3,530. Berdasarkan uji analisis deskriptif work family conflict merupakan kategori sedang sebesar 68%.

- 3) Pada penelitian ini variabel beban ikerja imemiliki inilai ithitung - 5,186 < ittabel 1,98498 sedangkan inilai signifkasinya sebesar 0,000 < 0,05 hal ini menunjukkan ibahwa beban kerjai iberpengaruh negatif iterhadap kinerjai karyawani wanita idi UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati, jadi hipotesis diterima. Nilai thitung -5,186 menunjukan bahwai apabila ibeban kerja imenurun isebesar 5,186; imaka ikinerja karyawani meningkati sebesar 5,186atau jika beban kerja meningkat sebesar 5,186; maka kinerja karyawan wanita akan imenurun sebesar 5,186. Berdasarkan uji analisis deskriptif variabel beban kerja merupakan kategori sedang sebesar 70%.
- 4) Pada penelitian ini diperoleh hasil regresi dengan nilai fhitung 33,112 > ftabel i3,09 idan P i0,000 < 0,05i, maka hasil penelitian menunjukkan ibahwa iwork family iconflict dan ibeban ikerja secara bersama-sama iberpengaruh isecara simultani terhadap kinerjai karyawani wanitai di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati, Jadi hipotesis ketiga diterima.

REFERENSI

- Adani, T. N., & Dr. Nidya Dudija S. Psi., M. . (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit QIM Batang). 7(2), 2526–2533.
- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Wanita Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 7(3), 775–808.
- Aslihah, N. A. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koprasi Syari'ah Binama Semarang (Skripsi, pp. 1–128). UIN Walisongo Semarang.
- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG . Kebon Agung Kabupaten Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 39(2), 50–56.
- Dewanta, E. B. (2018). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dr. Hj.Darmawati, S.Ag., M. P. (2019). Work Family Conflict Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga (M. P. H. Ambo Dalle, S.Ag. (ed.)). IAIN PAREPARE Nusantara Press.
- Fadhilah, U. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. Journal of Business and Innovation Management, 2(3), 351–369.

- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh. (2017). Work family conflict pada single parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 381–398.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivarian dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Jackson, & Arianto, Y. (2017). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati Pada PT Sinta Pertiwi. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 5(1), 99–111.
- Komarudin, A. (1996). *Dasar-dasar Manajemen* (Rineka (ed.)). Cipta.
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Rineka Cipta.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sari, A. Y., & Waryono. (2019). Jurnal pendidikan dan keluarga. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 11(02), 250–260.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In CAPS. CAPS. <https://doi.org/10.1177/1938965513476367>
- Suryani dan Hendriyadi. (2016). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan ekonomi Islam*. PT Fajar Interpretama Mandiri.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Kasus Pada Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.
- Zulfi, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung..