

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa melekat pada perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas sehingga perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan sebaik mungkin.

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang saling berkaitan dan sangat penting bagi setiap orang, kedua hal tersebut sulit untuk dipisahkan apabila orang tersebut sudah menikah dan punya anak, konflik akan muncul ketika seorang harus membuat pilihan di antara dua peran yang harus di jalani (peran dalam keluarga dan pekerjaan) sehingga orang tersebut harus menjalankan peran ganda yaitu sebagai istri dan pekerja.

Manajemen merupakan suatu yang sangat penting bagi individu maupun organisasi, oleh karena itu manajemen itu ialah yang mengatur untuk tercapainya tujuan. Manajemen merupakan suatu untuk mewujudkan tujuan yang telah diinginkan oleh organisasi.

Bagi seorang wanita, peran dalam keluarga berhubungan dengan tekanan yang timbul dalam menangani urusan rumah tangga dan menjaga anak. Peran dalam pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan waktu yang dibutuhkan, misalnya

pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Berdasarkan penjelasan di atas, pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang sangat penting dan saling terkait. Akan tetapi, menjalankan kedua peran tersebut sangat sulit sehingga dapat menimbulkan suatu konflik yang disebut dengan *work-family conflict*. Greenhaus & Beutell, 1985, dalam Anisah Amelia, (2010) *work-family conflict* merupakan suatu bentuk konflik yang timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga.

Manajemen Sumber Daya 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. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaanlah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Di Indonesia fenomena stress kerja kerap terjadi, beberapa study menyimpulkan bahwa pada tahun 1990an terdapat sekitar 30% karyawan kantor mengalami stress di tempat kerja dengan berbagai macam keluhan. Hal tersebut berpotensi menimbulkan dampak sosial, emosional, psikologis dan masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan.

Masyarakat dikota-kota besar seperti di Jakarta sebagian besar merupakan urbanis dan industrialis yang selalu disibukan dengan deadline penyelesaian tugas , tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga di masa lalu sangatlah jelas, dimana suami adalah pencari nafkah melalui pekerjaannya sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anak. Namun kecenderungan pasangan suami istri saat ini adalah keduanya bekerja. Pola keluarga seperti ini mengakibatkan sulitnya pembagian waktu

antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (Christine, Oktorina & Mula, 2010).

Stres terjadi pada hampir semua pekerja baik tingkat pemimpin maupun pelaksana, kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk membuka stres bagi pekerjanya, stres dalam lingkungan kerja tidak dapat dihindarkan yang dapat dilakukan bagaimana mengelola, melepas atau mencegah terjadinya stres, sehingga tidak mengganggu pekerjaan.

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres kerja yaitu, faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, management kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe seperti berdiam maupun kondisi sosial ekonomi keluarga.

Kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah stresor, stres dapat disebabkan atas satu stresor, biasanya karyawan mengalami stres karena kondisi beberapa stresor. Ada 2 (dua) penyebab stres yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Hampir setiap kondisi pekerjaan di perusahaan dapat menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan, misalnya karyawan akan dengan mudah menerima perintah, ada juga karyawan yang susah menerima perintah. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres di nyatakan sebagai penyebab stres *on-the-job*.

Menurut Mangkunegara (2009) stres kerja diartikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang

mengalamiketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya.Kondisitersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang.Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karir yang baik.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengundurkan diri (*turnover*).

Kinerja merupakan hasil sumbangan yang dicapai karyawan sesuai dengan standar ukuran pekerjaan.Kinerja karyawan harus dijaga untuk keberlangsungan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen sebuah organisasi, oleh karena itu manajemen perlu mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Buma Apparel Industry Subang adalah sebuah perusahaan pribadi yang didirikan oleh Park Kyung Yung pada bulan agustus tahun 1988 di Seoul, Korea Selatan. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan

korea yang berinvestasi di Indonesia. Pada Januari tahun 1997, perusahaan ini mulai berinvestasi di Indonesia dengan mendirikan beberapa factory di Pulogadung, kemudian pada agustus tahun 2008, memutuskan untuk memindahkan perusahaannya ke Subang, Jawa Barat. merupakan salah satu perusahaan garment terbesar di jawa barat dengan kapasitas produksi mencapai 3.300.000 pcs/bulan produk baju jadi. PT. Buma Apparel Industry Subang mempunyai karyawan sebanyak 3000 orang, namun dikarenakan mengalami degradasi perusahaan maka karyawan PT. Buma Apparel Industry Subang menjadi 887 orang yang notabene 68% karyawan PT ini adalah perempuan. Ada 3 sip di jam kerja, karyawan minimal 18 tahun, jam kerja mulai dari 07.00-16.00.

Penulis ingin mengetahui mengenai kehidupan wanita bekerja yang sudah menikah dan memiliki anak melakukan peran ganda di PT. Buma Apparel Industry Subang. Dengan cara melalui wawancara terhadap salah satu karyawannya yang bernama Ibu Heni pada tanggal 18 November 2017, beliau menjelaskan,

”bahwa masalah konflik keluarga tidak terlalu mempengaruhi karena keluarga mendukung, alasan kenapa ingin berkarir yaitu karena ingin membantu ekonomi keluarga yang kurang dan ingin menyekolahkan anaknya ke jenjang lebih tinggi, kedua-duanya sebenarnya penting untuk memenuhi kebutuhan keluarga, membantu suami dalam mencari rupiah, dalam bekerja tidak pernah merasakan dilematis antara kerja dengan keluarga karena apabila dipikirkan akan menimbulkan stres, jadi lebih baik dibawa santai saja.

Dalam bekerja di perusahaan *textile* apalagi di bagian finishing yang namanya stres itu pasti ada bahkan banyak terjadi oleh karyawan yaitu karena tuntutan dari perusahaan yang mengharuskan per jam nya menyelesaikan 400 pcs bajudan itu harus di kerjakan, suka terpikirkan dan melihat udah jam segini belum sampai target takut di marahi atasan lalu berujung sakit kepala dan badan terasa lemas, serta jam kerja malam

seperti lembur, apabila pekerjaan banyak atau perusahaan akan melakukan ekspor karyawan akan lembur sampai jam 9 malam karena harus menyelesaikan sesuai dengan target, dan apabila tidak sesuai dengan target akan mendapat teguran oleh atasan, dan atasan tidak ingin tau alasannya. Yang jelas apabila masih ingin bekerja karyawan harus dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target. Setelah menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan karyawanpun pulang, dan di rumah mereka harus menyelesaikan tugasnya sebagai ibu rumah tangga.

Bahkan untuk punya banyak waktu bersama keluarga itu tidak ada jadi kebanyakan menghabiskan waktunya itu di pabrik bersama pekerjaan, dari hari senin – jum'at mulai dari jam 07.00 – 16.00 dan itupun apabila tidak banyak pekerjaan, apabila banyak pekerjaan lembur sampai jam 9 malam. Gejala yang pernah di alami yaitu stres dan lemes sudah di marahi setelah itu bawaannya ingin segera pulang karena sudah tidak tahan lagi dengan atasan yang suka marah-marah, dan bicaranya yang tidak mengena dan sambil berteriak-teriak.

Divisi finishing itu banyak bagiannya yaitu: *iron, pasang name tag, packing, acecoris*. Pekerjaan yang paling berat itu di bagian *iron* karena setrikaannya cukup berat dan licin apabila menyetrika, sedangkan apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan itu hingga akhirnya meminta kepada atasan untuk di rolling ke bagian lain. Apabila masalah keluarga menjadi pikiran dan apabila bekerja juga tidak fokus dan melalukan kesalahan terus, pada saat pasang name tag harus sesuai dengan baju yang digunakan, dan harusnya size nyapun harus sesuai, jadi pikirannya dirumah namun raga berada di pabrik, membuat pikiran menjadi kemana-kemana dan resah. Apabila sedang stres biasanya seseorang iseng mencoret-coret tembok mengemukakan kekesalannya, dan apabila ketahuan pasti mendapatkan SP (suratperingatan) dan kebanyakan apabila sudah dimarahi akan ada yang absen alasannya sakit, izin, dll. Jadi dari stres tersebut banyak hal yang bisa membuat kinerja itu menjadi menurun karena banyak tekanan, target yang harus dicapai dari perusahaan serta kebutuhan ekonomi yang harus dipenuhi oleh keluarga, sehingga menyebabkan kinerja bekerja itu menurun karena kurangnya fokus antara urusan pekerjaan dan keluarga". (hasil wawancara 18 Desember 2017).

Sebagai data awal dalam penelitian ini peneliti ini melakukan sebuah survei mini yang dilaksanakan pada 10 Juli 2018 di PT. Buma Apparel Industry Subang. Survei mini ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu adanya stress kerja dari PT. Buma Apparel Industry Subang itu sendiri. Peneliti ini mengambil 10 responden dari berbagai level,

berikut ini adalah hasil dari survei mini yang telah dilakukan kepada 10 responden:

Tabel 1.1
Mini Kuisisioner

No.	Pertanyaan	Hari dan Tanggal Pelaksanaan	Hasil
1.	Apakah saudara/i mengalami beban kerja yang berlebihan?	Selasa, 12 Maret 2018	8 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya dan 2 orang sisanya mengatakan Tidak
2.	Apakah saudara/i mengalami tekanan atau desakan waktu?	Selasa, 12Maret 2018	6 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya dan 4 orang sisanya mengatakan Tidak
3.	Apakah saudara/i mengalami kesulitan memenuhi standar kerja ?	Selasa, 12 Maret 2018	7 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya dan 3 orang sisanya mengatakan Tidak
4.	Apakah saudara/i pernah mengalami perbedaan nilai-nilai perusahaan maupun karyawan?	Selasa, 12 Maret 2018	6 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya dan 4 orang sisanya mengatakan Tidak
5.	Apakah saudara/i mengalami perasaan frustrasi dalam bekerja?	Selasa, 12 Maret 2018	5 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya dan 5 orang sisanya mengatakan Tidak
6.	Apakah saudara/i pernah mengalami kecemasan ataupun ketegangan dalam bekerja?	Selasa, 12 Maret 2018	7 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya dan 3 orang sisanya mengatakan Tidak
7.	Apakah saudara/i mengalami kebosanan dan ketidakpuasan kerja?	Selasa, 12 Maret 2018	7 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya dan 3 orang sisanya mengatakan Tidak
8.	Apakah saudara/i	Selasa, 12 Maret	4 orang responden

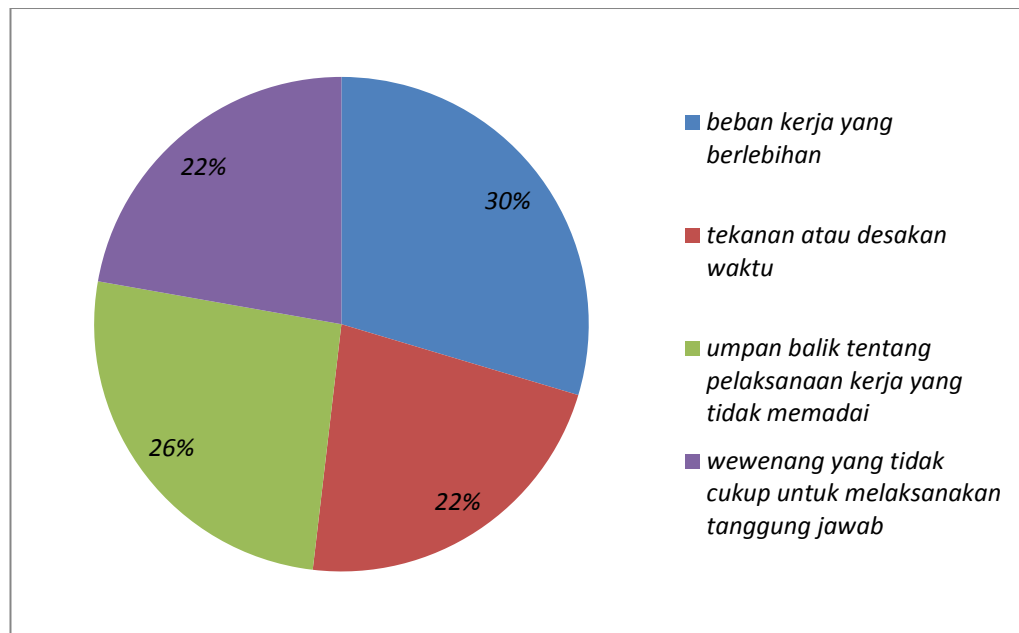
	mengalami permasalahan dalam perkawinan?	2018	dari 10 responden mengatakan Ya dan 6 orang sisanya mengatakan Tidak
9.	Apakah saudara/i mengalami kesulitan dalam masalah pribadi?	Selasa, 12 Maret 2018	8 orang responden dari 10 responden mengatakan Ya dan 2 orang sisanya mengatakan Tidak

Sumber : Hasil Mini Survei Oleh Penulis 2018

Dari hasil mini survei yang telah dilakukan kepada 10 responden, dapat dilihat bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan jawaban para responden pada pertanyaan 1 dimana 8 dari 10 responden menjawab Ya untuk beban kerja yang berlebihan. Penelitian ini mengkaji mengenai stres kerja di PT. Buma Apparel Industry Subang yang mana dari hasil survei mini tingkat stresnya dalam taraf cukup tinggi, yang mana apabila dibiarkan akan menurunkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Data tentang presentase stres *off the job* dan stres *on the job* yang dialami oleh karyawan wanita PT. Buma Apparel Industry Subang bisa dilihat pada grafik dibawah ini.

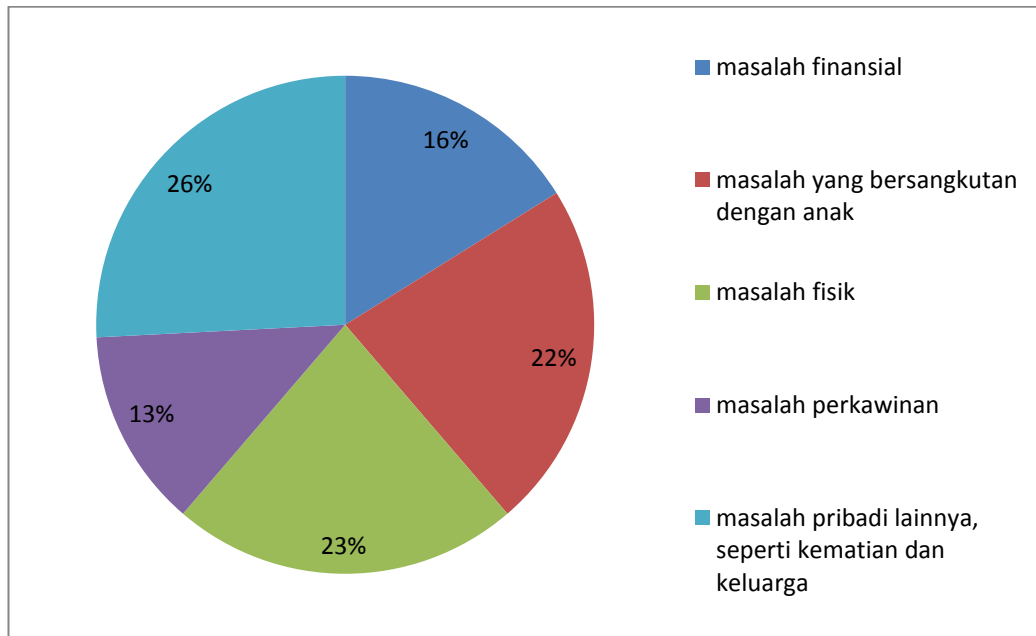
Mini Survey Stress Off The Job



Data di olah oleh peneliti 2018

Data grafik tersebut menyebutkan masalah yang paling mempengaruhi stres *off the job* adalah beban kerja yang berlebihan yaitu sebesar 30%, 26% umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, 22% tekanan atau desakan, dan 22% wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab. Maka dapat di simpulkan bahwa 30% beban kerja yang berlebihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mini Survey Stress *On The JOB*



Data di olah oleh peneliti 2018

Data grafik tersebut menyebutkan masalah yang paling mempengaruhi *stres on the job* adalah masalah pribadi lainnya, seperti kematian dan keluarga yaitu sebesar 26%, 23% masalah fisik, 22% masalah yang bersangkutan dengan anak, 16% masalah finansial, 13% masalah perkawinan. Maka dapat di simpulkan bahwa 26% masalah pribadi lainnya, seperti kematian dan keluarga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari latar belakang organisasi stress kerja maupun kinerja karyawan merupakan dua hal penting untuk diperhatikan oleh organisasi maupun perusahaan. Yang meneliti ini memang sudah banyak namun peneliti tentang stress kerja terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Buma Apparel Industry Subang merupakan yang sangat penting untuk diteliti.

Perempuan yang bekerja di ranah publik apalagi di pabrik yang memakan banyak waktu dan memaksakan perempuan harus bekerja sehingga lupa akan tanggung jawab sebagai seorang ibu rumah tangga karena harus memenuhi kebutuhan rumah tangga atau membantu keuangan keluarga, dalam pekerjaannya harus bekerja sebanyak 8 jam kerja dan harus memenuhi target perusahaan, setelah itu harus memenuhi kewajiban sebagai ibu rumah tangga seperti mengurus anak dan suami, serta membuat perempuan itu susah untuk menyeimbangkan antara peran keluarga dan pekerjaan, sampai akhirnya menjadi stres dan kinerja dalam pekerjaan pun menjadi tidak beres dan menurun akibat dari konflik tersebut.

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian tersebut di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan studi secara mendalam, untuk itu penulis melakukan penelitian lebih lanjut dan hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Stress Off The Job* Dan *Stress On The Job* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Buma Apparel Industry Subang”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Menurunnya kinerja karyawan mulai dari faktor ekonomi keluarga yang mengharuskan istri bekerja karena ingin membantu suami yang dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga.
2. Berdampak pada stres kerja yang menekankan karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target perusahaan.
3. Karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari rekan kerjanya terutama dalam menghadapi masalah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, masalah utama penelitian ini adalah pengaruh stress *off the job* dan *on the job* terhadap kinerja karyawan wanita PT. Buma Apparel Industry Subang, yang kemudian di kembangkan dalam tiga pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah stres *off the job* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT. Buma Apparel IndustrySubang ?
2. Apakah stres *on the job* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT. Buma Apparel IndustrySubang ?
3. Apakah stres *off the job* dan stres *on the job* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita PT. Buma Apparel IndustrySubang ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah mengacu pada latar belakang masalah di atas yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah stress *off the job* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.
2. Untuk mengetahui apakah stress *on the job* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.
3. Untuk mengetahui apakah stress *off the job* dan stres *on the job* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan teoritis dari hasil penelitian ini untuk menambah wawasan dari pengetahuan tentang “Pengaruh Stress *Off The Job* Dan Terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Buma Apparel Indusrtly Subang” selain dari itu kegunaan penelitian ini bagi :

1. Kegunaan Bagi Penulis
 - a. Memberikan informasi kepada perusahaan untuk sebaiknya tetap berfokus dalam hal penempatan karyawati khususnya yang sudah menikah, dimana sebaiknya organisasi menempatkan karyawan yang tidak menuntut waktu dan tanggung jawab yang terlalu tinggi.
 - b. Memberikan informasi kepada individu khususnya kepada karyawan yang bekerja untuk memilih pekerjaan yang tidak terlalu menyita waktu, tenaga, dan pikiran sehingga peran sebagai perempuan didalam keluarga tetap dapat dijalankan dengan baik.
2. Kegunaan Secara Teori

Kegunaan teori yang bisa diambil adanya penelitian ini adalah untuk memperkaya khasanah penelitian mengenai stress kerja dan

kinerja, dan sebagai salah satu tema yang jarang diteliti dan diperhatikan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini dapat memperkuat teori yang telah ada tentang pentingnya untuk kinerja karyawan.

3. Kegunaan Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi PT. Buma Apparel Industry Subang dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup stress kerja serta kinerja karyawan pada perusahaannya.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Hubungan Stres *Off The Job* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Stres kerja *off the job* sering terjadi didalam lingkungan keluarga. Karyawan yang sering kekurangan finansial maupun masalah-masalah yang bersangkutan anak akan membuat kerjanya merasa tidak nyaman. Jika karyawan mengalami stres maka kinerja dan produktifitasnya akan menurun.

Dalam bekerja karyawan menjadi tidak tenang dan timbul sikap was-was terhadap pekerjaan, mereka akan cenderung lebih tertutup karena merasa pekerjaan tersebut tidaklah baik dan menjadi sebuah ancaman bagi karirnya. Ketika karyawan merasa saling tertekan maka konsentrasi pekerjaan akan menurun sehingga kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan akan menurun.

2. Pengaruh Hubungan Stres *On The Job* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

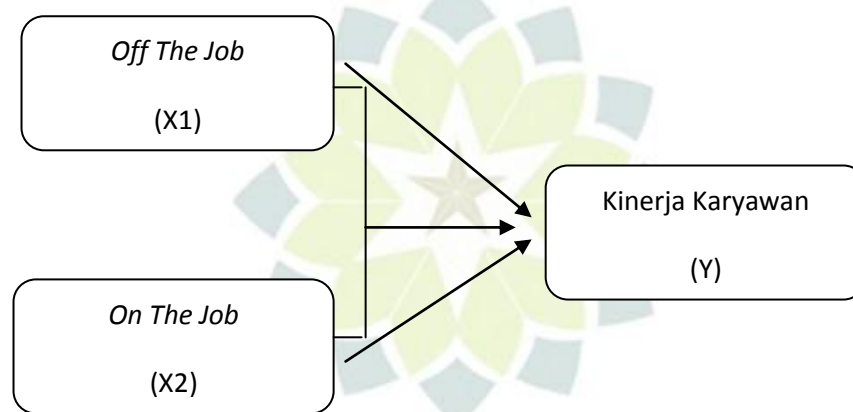
Stres kerja adalah peranan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beban kerja berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Selain itu waktu kerja yang terlalu pendek dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga karyawan sering melakukan pekerjaan ingin mendapatkan respon yang baik dari atasan maupun teman sekerja, akan tetapi ketika mereka tidak mendapatkan respon tersebut maka karyawan akan merasa pekerjaannya tidak dihargai dan akan menurunkan kualitas pekerjaannya.

3. Pengaruh Stres *OffThe Job* Dan Stres *On The Job* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Stres kerja dapat terjadi didalam diri karyawan, hal itu dikarenakan tekanan yang terus menerus dari atasan dan intimidasi rekan sekerja. Pekerjaan yang banyak tidak jarang akan menimbulkan stres kerja, pekerjaan tidak akan selesai tepat waktu. Stes kerja yang terus menerus akan menurunkan gairah kerja karyawan. Sehingga produktifitas dan kinerjanya menurun.

Konflik yang terjadi dalam lingkungan keluarga merupakan pemicu sumber stres, karyawan yang sering terfikirkan kondisi anak dan keluarga akan membuat kerja menjadi tidak nyaman. Stres kerja yang disertai dengan konflik keluarga dan pekerjaan akan membuat kinerja menjadi tidak optimal.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Dody Wijaya (2015)	Pengaruh <i>work-family conflict</i> dan lingkungan kerja terhadap stress kerja (studi pada pegawai wanita dibalai besar bahan dua barang teknik Bandung)	<i>Work-family conflict</i> (X1) Lingkungan kerja (X2) Stress kerja (Y)	<i>Work-Family Conflict</i> terhadap stress kerja sangat berpengaruh dengan signifikan
2.	Endang Susilawati	Pengaruh stress kerja terhadap	Stress kerja (X)	Stress kerja berpengaruh

	(2013)	kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Buton	Kepuasan kerja (Y1) Kinerja karyawan (Y2)	positif dan signifikan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Buton
3.	Destia Normalia Kurnia, 2016	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang wonosobo	<i>Work-Family Conflict</i> (X1) Stress kerja (X2) Kepuasan kerja karyawan (Y)	Work-family conflict berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. (2)Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Work-familyconflict dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja Karyawan
4.	Dini Zulfiqor (2012)	Pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja karyawan Pusat KUD Jawa Barat	<i>Work-family conflict</i> (X) Kinerja karyawan (Y)	Variabel konflik peran ganda (<i>work-family conflict</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
5.	Rurin Rikantika (2016)	Pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegaai Wanita Badan	<i>Work-family conflict</i> (X) Kinerja karyawan (Y1) Kepuasan kerja karyawan (Y2)	hipotesis pertama pengaruh hasil yang positif dan signifikan antara work family conflict dan kinerja karyawan, hipotesis kedua

		Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)		menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh signifikan antara work family conflict dan kepuasan kerja
6.	Ida Ayu Widyaningrum	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda)	Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1) Variabel Keluarga-pekerjaan (X2) Stress Kerja (X3)	Konflik pekerjaan-keluarga (X1) dan variabel stress kerja (X3) bernilai positif maka kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kecuali variabel keluarga-pekerjaan (X2) dikarenakan bernilai negatif
7.	Azazah Indiyani, SE (Tesis, 2009)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rmah Sakit	Konflik Peran Ganda (X1) Stress Kerja (X2) Kinerja Perawat Wanita (Y)	Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja berhubungan negatif dengan Kinerja Perawat Wanita
8.	Fazi Septian (2012)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja PT. PLN (Persero) Rayon Ujung Berung	Stres <i>On The Job</i> (X1) Stres <i>Off The Job</i> (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Stres <i>on the job</i> (X1) dan variabel kinerja karyawan (X3) bernilai positif maka kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kecuali variabel stres <i>off the job</i> (X2) dikarenakan bernilai negatif

9.	Richardus Chandra Wirakristama (2011)	Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (<i>work-family conflict</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Nyonya Meneer Semarang Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening	Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (X) Kinerja Karyawan Wanita (Y) Stress Kerja (M)	Konflik Peran Ganda (<i>work-family conflict</i>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT. Nyonya Meneer Semarang
10.	Noor'Aini Aslihah (2015)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Syari'ah Binama Semarang)	Pengaruh Stress Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Pengaruh Stress Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syari'ah Binama Semarang

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2008:93)

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis I

H_{01} : Stres *off the job* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} : Stres *off the job* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis II

H_{02} : Stres *on the job* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} : Stres *on the job* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis III

H_{03} : Stres *off the job* dan stres *on the job* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a3} : Stres *off the job* dan stres *on the job* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.