

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP JOB STRESS
DAN JOB PERFORMANCE DENGAN STATUS DAN GENDER
(STUDI KASUS PADA PT. SAMPOERNA MADIUN)****Cyntia Dhea Anindita¹⁾, Heny Sidanti²⁾, Karuniawati Hasanah³⁾****Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun****e-mail: cyntiadhea@icloud.com*****Abstract***

This study aims to determine the effect of work family conflict on job stress and job performance with status and gender as intervening variables (case studies on PT. Sampoerna factory workers). This research is gender based on factory workers in general who only specialize women to be employed. The sample in this study was taken using data collection called purposive sampling. The number of samples used is as many as 100 respondents. The data obtained were analyzed using PLS (Partial Least Square) analysis techniques through SmartPLS software. In addition, a sobel test was conducted to test the relationship of intervening variables. The results showed that work family conflict had a positive and insignificant effect on job stress. The results show that work family conflict has a negative and not significant effect on job performance. The results showed that work family conflict had a negative and insignificant effect on status and gender. The results show that job stress has a negative and not significant effect on job performance. The results show that status and gender have a positive and significant effect on job stress. And the results show that status and gender have a negative and not significant effect on job performance.

Keyword:* Work Family Conflict, Job Stress, Job Performance, Gender, Status*ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *job stress* dan *job performance* dengan status dan gender sebagai variabel intervening (studi kasus pada buruh pabrik PT.Sampoerna) penelitian ini berdasarkan gender sesuai pada buruh pabrik pada umumnya yang hanya mengkhususkan wanita untuk dipekerjakan. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan adalah pengumpulan data yang disebut purposive sampling. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 100 responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square) melalui software SmartPLS. Selain itu dilakukan juga uji sobel untuk menguji hubungan variabel intervening. Hasil menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *job stress*. Hasil menunjukkan *work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job performance*. Hasil menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap status dan gender. Hasil menunjukkan bahwa *job stress* pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job performance*. Hasil menunjukkan bahwa status dan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress*. Dan hasil menunjukkan bahwa status dan gender berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job performance*.

Kata kunci: *Work Family Conflict, Job Stress, Job Performance, Gender, Status*



PENDAHULUAN

Setiap organisasi sumber daya manusia selalu menjadi peran yang penting dalam sebuah organisasi baik dalam skala kecil maupun skala yang besar sekaligus. Maraknya perkembangan dunia usaha akan di tuntut bekerja dengan keras oleh sebab itu harus juga ditunjang dengan sumber daya manusia yang baik kualitasnya.

Sumber daya manusia mencakup banyak hal yang dimaksud dalam pembahasan ini bukan hanya sumber daya fisik, waktu, dan uang saja namun juga mencakup emosional seseorang saat berada dalam organisasi tak juga itu, energi setiap individu juga. Dengan adanya tren emansipasi wanita menyebabkan para wanita ingin unggul dalam segi apapun dibanding laki-laki seperti pekerjaan dan lain-lain. Wanita ingin mempunyai karir yang tinggi padahal jika mereka meniti karir yang tinggi mereka akan kehilangan waktu untuk keluarga mereka. Karena pada hakikatnya wanita juga akan menjadi ibu rumah tangga berkewajiban mengurus anak, menjaga anak dikala sakit, dan lain-lain.

Pada kasus yang dialami oleh PT. Sampoerna, kekurangan ekonomi adalah salah satu alasan untuk mereka mencari kerja. Dalam turut serta bekerja dapat membantu mereka menambah biaya sehari-hari. Bahkan ada kasus dimana wanita yang menjadi tulang punggung dalam satu keluarga. Pendidikan yang rendahlah yang membuat mereka memutuskan bekerja pada PT. Sampoerna. Karena pada PT. Sampoerna tidak mementingkan ijaza atau pendidikan terakhir mereka yang terpenting bisa membaca dan menulis. banyak dari buruh pabrik PT. Sampoerna yang memiliki peran ganda yang telah berusia 30 tahun. mereka bekerja dengan sangat keras namun hanya menghasilkan *output* yang sedikit, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan PT. Sampoerna rendah.

Kinerja karyawan yang rendah bisa dirasakan oleh buruh pabrik produksi rokok. Pekerjaan di produksi rokok atau pembuatan rokoknya memang membutuhkan ketelitian mata dan ketekunan tangan yang luar biasa, sementara fisik karyawan tersebut sudah mulai menurun fungsinya karena memang faktor usia mereka sendiri. Beberapa buruh pabrik bahkan mengundurkan diri dengan beberapa alasan antara lain hamil, fokus mengurus anak, anak yang sakit, dan tak kunjung sembuh, dan merasa sudah tidak kuat karena saluran pernafasan mereka terganggu. Bagaimana tidak, buruh pabrik berhubungan langsung dengan tembakau dan buruh pabrik PT. Sampoerna berjumlah 350 sempit dan tembakau yang menyebabkan saluran pernafasan mereka terganggu. Namun, tidak jarang mereka akan kembali lagi mendaftar ke perusahaan dikarenakan untuk mencukupi kebutuhan ekonomi. Kinerja karyawan yang rendah dapat dilihat dari bagian dari bagian produksi yang sering tidak mencapai target. Pada kasus tahun 2014 memutuskan untuk menutup dua dari tujuh pabrik Sigarat Kretek Tangan (SKT) dan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 4.900 karyawan. Mulai tanggal 31 Mei 2014, PT. Sampoerna menutup pabrik SKT di lumajang dan di



jember, Jawa Timur. Di mitra PT. Sampoerna yang berada di Nglames juga telah memPHK 50% buruh pabriknya.

Dari berita diatas dapat disimpulkan rendahnya kinerja karyawan pada produksi PT. Sampoerna yang seringkali tidak memenuhi target. Hal ini dikarenakan dengan terus menerus menurun dipangsa pasar SKT skala nasional yang terus menghantam telak pabrik-pabrik yang ada dalam negeri bahkan pabrik rokok sekelas PT. Sampoerna. Akibat dari tidak mencapai target yang terjadi berulang-ulang membuat penjualan rokok juga menurun dalam 3 tahun belakangan, dari 30,4% pada 2009 turun lagi menjadi 23% di tahun 2013 hal itu menunjukkan sangat menurunnya penghasilan di PT. Sampoerna. Tidak hanya itu di tahun 2015 hanya 24% yang akan berdampak langsung pada karyawan-karyawan PT. Sampoerna. PHK besar-besaran adalah keputusan yang tepat untuk mengatasi kebangkrutan tersebut. Terhadap nasib para karyawan yang terkena PHK yaitu sebanyak 4.900 akan diberi pelatihan kewirausahaan. Dampak juga dirasakan pada pabrik besar seperti bentoel gudang garam dan sampoerna..

Dari semua buruh pabrik yang berada di PT. Sampoerna hanya diambil yang sudah menikah dan berkeluarga saja. Karena sesuai dengan penelitian yang menyatakan memiliki permasalahan dalam keluarga yang terkadang mereka bawa dalam kerjaan. Buruh pabrik yang merasa kurang bisa mengendalikan emosional mereka.

Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk memberi bukti empiris tentang pengaruh antara *work family conflict* terhadap *job stress*, memberi bukti empiris tentang pengaruh antara *work family conflict* terhadap *job performance*, memberikan bukti empiris pengaruh antara *work family conflict* terhadap status dan gender, memberikan bukti empiris pengaruh antara *job stress* dan *job performance*, memberikan bukti empiris pengaruh antara status dan gender terhadap *job stress* dan mendapatkan bukti empiris pengaruh antara status dan gender terhadap *job performance* sebagai variabel intervening.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Work Family Conflict

Menurut Robbins (2003:53) konflik adalah pikiran yang tidak sejalan dengan persepsi atau pandangan orang lain. Dalam hal berumah tangga konflik akan selalu ada, karena menyatukan dua kepala yang berbeda dalam satu tujuan itu tidaklah mudah. Apalagi dengan orang yang latar belakang maupun cara asuhnya yang bertentangan.

(Greenhaus & Beutell, 1985) *Work Family Conflict* dilihat dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. *Time Based Conflict*
2. *Strain Based Conflict*



3. *Behavior Based Conflict*

Work Family Conflict terjadi ketika keseimbangan antara peran yang satu dan peran yang lainnya. Dimana ada tekanan yang ada diberbagai peran yang dihadapi seperti keluarga dan di pekerjaan (*inter-role conflict*). Penelitian yang dilakukan Divara & Rahyuda pada (2016) Hal tersebut membuktikan *Work Family Conflict* memang terbukti berpengaruh terhadap *job stress*.

Job Stress

Menurut M. Kotteswari & Sharief (2014:18) stres kerja adalah kejadian fatal ditempat kerja yang disebabkan oleh kondisi kerja ataupun pemikiran dari luar yang mengganggu para karyawan saat bekerja itu semua akan berdampak buruk bagi karyawan pasalnya kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain, semakin tinggi stres, semakin rendah kinerjanya.

Di era sekarang banyak sekarang menjumpai bahwa status pekerjaan bertolak belakang dengan apa yang sudah diwajibkan sekarang kebanyakan adalah istri yang bekerja dan suami yang menunggu dan mengurus kegiatan dirumah. Penelitian yang dilakukan Kalendesang (2013) bahwa *work interfering family* tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah dan stress kerja.

Job Performance

Kinerja (*performance*) menurut The Scribber Bantam English Dictionary diartikan sebagai berikut (Sedarmayanti, 2013:259):

“1) to do or carry out execute; 2) to discharge of fulfil as a vow; 3) to portray, as character in a play; 4) to render by the voice musical instrument; 5) to execute or complete an undertaking; 6) to act a part in a play; 7) to perform music; 8) to do what is expected of a person or machine”.

Work Family Conflict terjadi ketika seseorang yang harus memenuhi dua tuntutan peran yang berbeda dalam waktu yang bersamaan. Oleh sebab itu para pekerja sering tidak memenuhi target karena mereka tidak fokus dalam pekerjaan. Hal itu menyebabkan kinerja karyawan menurun. Penelitian yang dilakukan Pradila (2018) bahwa *work family conflict* terbukti berpengaruh terhadap *job performance*.

Gender

Stoller Oakley mengartikan gender adalah kebudayaan manusia yang dibangun oleh konstruksi sosial. (Nugroho, 2008:1-2). Sedangkan istilah gender diperkenalkan oleh Robert Stoller yang digunakan untuk membedakan jenis kelamin manusia dan ciri-ciri manusia yang berdasarkan pada pengertian yang bersifat sosial budaya dengan arti berdasarkan fisik manusia.

Istilah stres menunjukkan adanya keterlibatan emosi seperti kecemasan, marah, ketakutan dan frustrasi. Perempuan di zaman sekarang mempunyai peran ganda *dual career*. Maka, tidak heran bila perempuan yang berperan ganda sangat



renta untuk mengalami stres. Stres bisa diakibatkan akibat terjadi adanya konflik yang ada dalam rumah tangganya, juga stres yang dialami dilungkungan kejarnya. Perempuan bekerja mempunyai aktor stres yang tinggi dibanding ibu rumah tangga, meskipun dengan latarpendidikan yang sama. Penelitian yang dilakukan Yerikho (2018) bahwa status dan gender terbukti berpengaruh terhadap *jobstress*.

Status

Sumardi (dalam Yerikho, 2007) Status adalah identitas diri dimana seseorang tersebut mempunyai posisi, jabatan didalam kelompok sosial, organisasi, ataupun masyarakat umum.

Wanita diberikan peran kodrti: (1) menstruasi, (2) mengandung, (3) melahirkan, (4) menyusui dengan air susu ibu dan (5) menopause, dikenal dengan sebutan lima M. Sedangkan pria diberikan peran kodrati membuah sel telur wanita dikenal dengan sebutan satu M. Jadi, peran kodrati wanita dengan pria berkaitan erat dengan jenis kelamin dalam artian ini. Penelitian dari Siti Aminah (2016) ada pengaruh negatif dan signifikan gender terhadap kinerja dosen

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Sugiyono (2010:13) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik analisis data dinyatakan dalam beberapa uji sebagai berikut : Uji statistic deskriptif (sebagai alat mendiskripsikan data variabel menggunakan perhitungan standart deviation, *mean*, maksimum dan minimum). Data yang digunakan untuk menganalisa ialah pendekatan Partial Least Square (PLS). Partial Least Square atau bisa disingkat (PLS) adalah jenis analisis statistik yang kegunaannya hampir sama dengan SEM didalam analisis *covarianc*. *Inner model* (*inner relation, structural model dan substantive theory*) *inner model* itu lebih ke arah regesi yang digunakan untuk menilai pengaruh para variabel terhadap variabel lainnya. *Convergent validity* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. nilai yang dianggap tinggi apa bila nilai diatas 0,70. Namun untuk penelitian tahap awal nilai *loading* 0,50 – 0,60 dianggap sudah memadai

Pengujian hiptesis inttervening dpat dilkakukan dngan proosedur yang dikebangkan oleh Sobel (1982) dan diknal dngan uji Sobel (*Sobel test*). Uji sobel dilakukn dngan caara menghguji kekuatan pengruh tidak langsung varriabel indpenden (X) ke variaabel dependen (Y) melalui variabel Intervening (M). Penggaruh tdak langsung X ke Y melalui M dihitng dngan cra menggalikan jalur $X \rightarrow M$ (**a**) 79 dngan jalur $M \rightarrow Y$ (**b**) atau **ab**. Jadi kefisien $ab = (c - c')$, dimana **c** adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan **c'** adalah



koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. *Standard error* koefisien **a** dan **b** ditulis dengan **Sa** dan **Sb**, besarnya **standard error** pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Family Conflict	100	33.00	17.00	50.00	36.4800	8.09349
Job Stress	100	32.00	14.00	46.00	33.3600	7.40669
Job Perfomance	100	34.00	13.00	47.00	32.8300	8.42801
Status dan Gender	100	33.00	14.00	47.00	33.1900	8.63946
Valid N (listwise)	100					

Sumber: Output SPSS, 2019

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan data dari masing-masing variabel sebagai berikut:

a. *Work Family Conflict* (X)

Variabel *Work Family Conflict* memiliki jumlah data (N) sampel sebanyak 100. Variabel ini memiliki nilai maksimum sebesar 50,00 dan nilai minimum sebesar 17,00 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 36,4800 dan selisih nilai maksimum dan minimum (*range*) sebesar 33,00. Nilai standar deviasi sebesar 8,09349 yang artinya lebih besar dari nilai rata-rata (*mean*), hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data dari variabel *Work Family Conflict* kurang baik.

b. *Job Stress* (Y1)

Variabel *Job Stress* memiliki jumlah data (N) sampel sebanyak 100. Variabel ini memiliki nilai maksimum sebesar 46,00 dan nilai minimum sebesar 14,00 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33.3600 dan selisih nilai maksimum dan minimum (*range*) sebesar 32,00. Nilai standar deviasi sebesar 7,40669 yang artinya lebih besar dari nilai rata-rata (*mean*), hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data dari variabel *Job Stress* kurang baik.

c. *Job Perfomance* (Y2)

Variabel *Job Perfomance* memiliki jumlah data (N) sampel sebanyak 100. Variabel ini memiliki nilai maksimum sebesar 47,00 dan nilai minimum sebesar 13,00 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33.1900 dan selisih nilai maksimum dan minimum (*range*) sebesar 33,00. Nilai standar deviasi sebesar 8,63946 yang artinya lebih besar dari nilai rata-rata (*mean*), hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data dari variabel *Job Perfomance* kurang baik.

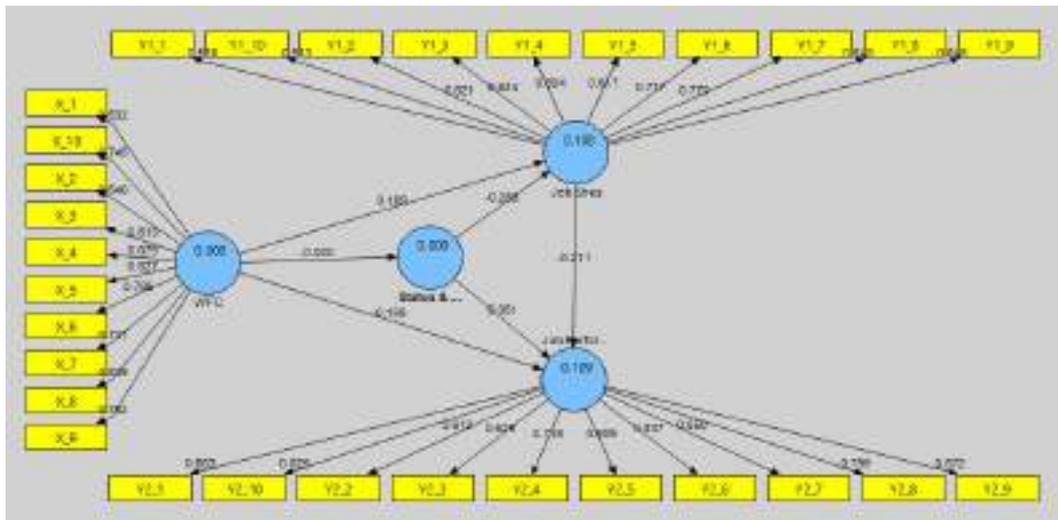


d. Status dan Gender (Z)

Variabel Status dan Gender memiliki jumlah data (N) sampel sebanyak 100. Variabel ini memiliki nilai maksimum sebesar 47,00 dan nilai minimum sebesar 14,00 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 32.8300 dan selisih nilai maksimum dan minimum (*range*) sebesar 34,00. Nilai standar deviasi sebesar 8.42801 yang artinya lebih besar dari nilai rata-rata (*mean*), hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data dari variabel Status dan Gender kurang baik.

1) Menilai Outer Model atau Measurement Model

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program smartPLS 2.0. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.



Gambar 4.2 Outer Model

Dari gambar 4.1 terkait dengan *convergent validity* dapat dijelaskan untuk masing-masing konstruk penelitian sebagai berikut:

1. *Convergent validity* terhadap konstruk *Work Family Conflict*

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dijelaskan *outer loading* dari model kualitas layanan dengan program *SmartPLS* sebagai berikut:

Pengukuran *Work Family Conflict*

No	Pernyataan	Original Estimate	Kategori
1	Saya mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga	0.531548	Valid
2	Saya merasa tuntutan pekerjaan membuat tidak ada waktu untuk bermasyarakat	0.540129	Valid



No	Pernyataan	<i>Original Estimate</i>	Kategori
3	Saya mudah marah ketika bekerja karena banyak permasalahan keluarga	0.612787	Valid
4	Saya merasa waktu saya saat bekerja berkurang karena ada permasalahan keluarga	0.678823	Valid
5	Saya merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang mengganggu keluarga	0.626897	Valid
6	Saya kurang ada waktu untuk bermasyarakat karena tuntutan pekerjaan	0.796096	Valid
7	Saya mendapat teguran dari keluarga yang diakibatkan dari pekerjaan	0.736652	Valid
8	Saya kurang diberi dukungan oleh pihak keluarga	0.838664	Valid
9	Saya sering merasa lelah setelah pulang kerja	0.752067	Valid
10	Saya sering kewalahan saat diberi tugas untuk dibawa pulang	0.745258	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis, 2019

2. *Convergent validity* terhadap konstruk *Job Stress*.

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dijelaskan *outer loading* dari model *Job Stress* dengan progrm *SmartPLS* sebagai berikut:

Pengukuran *Job Stress*

No	Pernyataan	<i>Original Estimate</i>	Kategori
1	Saya merasa banyak beban karena diberi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya	0.587607	Valid
2	Saya merasa keberatan karena diberi target dan tuntutan terlalu tinggi	0.620905	Valid
3	Saya merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja	0.624064	Valid
4	Saya merasa tersinggung apabila adarekan kerja yang menegur kesalahan saya	0.604183	Valid
5	Saya merasa resah apabila tidak ada hubungan yang harmonis antara rekan kerja	0.616518	Valid
6	Saya mendapat pekerjaan yang selalu kejar target	0.717000	Valid
7	Saya tidak memahami tugas yang diberikan secara tiba-tiba	0.770030	Valid
8	Saya merasa keberatan karena diberi pekerjaan yang terlalu berat	0.840279	Valid
9	Saya sering menunda pekerjaan karena waktunya masih lama	0.646311	Valid
10	Saya tidak sanggup melakukan pekerjaan	0.513272	Valid



No	Pernyataan	<i>Original Estimate</i>	Kategori
	dengan mendadak		

Sumber: data primer diolah penulis, 2019

3. *Convergent validity* terhadap konstruk *Job Perfomance*

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dijelaskan *outer loading* dari model loyalitas dengan program *SmartPLS* sebagai berikut:

Pengukuran *Job Perfomance*

No	Pernyataan	<i>Original Estimate</i>	Kategori
1	Saya memilki kualitas kerja yang baik sesuai yang dibutuhkan di PT. Sampoerna	0.663068	Valid
2	Saya memiliki skill yang dibutuhka PT. Sampoerna	0.611825	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.629258	Valid
4	Saya selalu datang tepat waktu	0.718094	Valid
5	Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh	0.809479	Valid
6	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan	0.837056	Valid
7	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik	0.849501	Valid
8	Saya bekerja sesuai dengan prosedur di jadwal	0.799456	Valid
9	Dengan pengalaman yang saya miliki, saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja	0.671869	Valid
10	Saya lebih menguasai bidang yang saya kerjakam	0.625100	Valid

Sumber: data primer diolah penulis, 2019

4. *Convergent validity* terhadap konstruk Status dan Gender

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dijelaskan *outer loading* dari model Status dan Gender dengan program *SmartPLS* sebagai berikut:

Pengukuran Status dan Gender

No	Pernyataan	<i>Original Estimate</i>	Kategori
1	Saya tidsk merasa keberatan dengan status tulang punggung keluarga yang saya jalani	0.661419	Valid
2	Status pendidikan terakhir tidak menjamin pekerjaan	0.620493	Valid
3	Penghasilan suami cukup untuk keidupan sehari-hari	0.637269	Valid
4	Fasilitas belajar anak sangat penting untuk menunjang semangatnya	0.637641	Valid
5	Laki-laki dan perempuan memiliki hak yang	0.674935	Valid



No	Pernyataan	Original Estimate	Kategori
	berbeda dalam mengungkapkan pendapat		
6	Kesetaraan laki-laki dan perempuan saat bekerja harus dibagi secara adil	0.742309	Valid
7	Gender adalah perbedaan peran, fungsi, tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan	0.834274	Valid
8	Kesetaraan dan keadilan gender dalam sebuah organisasi adalah ikut serta dalam berbagai kegiatan yang diadakan oleh pekerjaan	0.848168	Valid
9	Peran gender adalah seseorang yang diharapkan oleh masyarakat untuk bertindak dan berperilaku menurut jenis kelamin (laki-laki ataupun perempuan)	0.722744	Valid
10	Kesetaraan gender dalam keluarga adalah hak untuk tumbuh, antara lain mendapat gizi seimbang.	0.533684	Valid

Sumber : data primer diolah penulis, 2019.

Composite Reliability dan Average Variance Extracted

Evaluasi selanjutnya pada outer model adalah *composite reliability*. *Composite reliability* menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan memenuhi *composite reliability* jika memiliki nilai *composite reliability* > 0,7. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk disyaratkan berada di atas 0,50. Berikut adalah nilai *composite reliability* dan *average variance extracted* masing-masing konstruk atau variabel:

Composite Reliability dan Average Variance Extracted

Variabel	Composite Reliability	AVE
<i>Work Family Conflict</i>	0.900544	0.480439
<i>Job Stress</i>	0.883498	0.435966
<i>Job Performance</i>	0.916933	0.528447
Status dan Gender	0.902962	0.486432

Sumber : data primer diolah penulis, 2019.

Nilai R-square

Dalam menilai model dengan PLS dinilai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.6 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.



Nilai R-Square

Variabel	R ²	Keterangan
<i>Job Performance</i>	0,108	Kontribusi pengaruh variabel <i>Job Performance</i> terhadap <i>Job Stress</i> adalah sebesar 10,8%.
<i>Job Stress</i>	0,107	Kontribusi pengaruh variabel <i>Job Performance</i> dan <i>Job Stress</i> terhadap Status dan Gender adalah sebesar 10,7%.
Status dan Gender	0,003	Kontribusi pengaruh Status dan Gender terhadap <i>Work Family Conflict</i> adalah sebesar 10,7%.

Sumber : data primer diolah penulis, 2019.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang distimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *inner model path coefficients*. Tabel 4.7 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

Pengaruh Langsung Antar Konstruk Penelitian

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)
Job Stres -> Job Performance	-0.210856	1.628612
Status & Gender -> Job Performance	0.050753	0.382650
Status & Gender -> Job Stres	-0.264728	2.786058
WFC -> Job Performance	-0.198654	1.497356
WFC -> Job Stres	0.189394	1.661347
WFC -> Status & Gender	-0.019559	0.134319

Sumber : data primer diolah penulis, 2019.

Pengujian Variabel Intervening Dengan *Sobel Test*

Pengujian Variabel WFC terhadap Job Stres melalui Status dan Gender

Pengujian ini menggunakan aplikasi tabel bantu *Sobel Test* (yang diadopsi dari: <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>), berikut hasil uji *Sobel Test*:



Input:		Test statistic:	p-value:
t_a	0.134	Sobel test: 0.13384527	0.89352493
t_b	2.786	Aroian test: 0.12599253	0.89973784
		Goodman test: 0.14337684	0.88599257
<input type="button" value="Reset all"/>		<input type="button" value="Calculate"/>	

Berdasarkan uji *Sobel Test* untuk menguji pengaruh WFC terhadap *Job Stress* melalui Status dan Gender, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,133 dengan nilai $p = 0,893$ dimana ($t_{hitung} < 1,96$ dan nilai $p > 0.05$) maka status dan gender tidak memediasi antara WFC terhadap *job stress*. Untuk hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung antara WFC terhadap *job stress* melalui status dan gender, ditolak.

Pengujian Variabel WFC terhadap Job Performance melalui Status dan Gender

Pengujian ini menggunakan aplikasi tabel bantu *Sobel Test* (yang diadopsi dari: <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>), berikut hasil uji *Sobel Test*:

Input:		Test statistic:	p-value:
t_a	0.134	Sobel test: 0.12648217	0.89935026
t_b	0.383	Aroian test: 0.04755616	0.96206997
		Goodman test: NaN	NaN
<input type="button" value="Reset all"/>		<input type="button" value="Calculate"/>	

Berdasarkan uji *Sobel Test* untuk menguji pengaruh WFC terhadap *Job Performance* melalui Status dan Gender, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,126 dengan nilai $p = 0,899$ dimana ($t_{hitung} < 1,96$ dan nilai $p > 0.05$) maka status dan gender tidak meintervening antara WFC terhadap *job performance*. Untuk hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung antara WFC terhadap *job performance* melalui status dan gender, ditolak.

PEMBAHASAN

Stres kerja adalah keadaan para karyawan yang merasa bosan yang dihadapkan dengan banyaknya tekanan didalam lingkungan pekerjaan sehingga bban menjadi pekerjaan tidak terselesaikan. Caplan et al (Wijono, 2010:121) Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Stress*” ditolak. Dengan kata lain PT. Sampoerna jika terjadi kerja konflik keluarga tinggi maka tingkat kinerjanya akan menurun. Sehingga hasil penelitian ini hipotesis keenam ditola atau tidak berpengaruh



Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work family conflict*. Frone, Russel & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan kkeluarga (*work family conflict*) yang terjadi pada buruh pabrik, tekanan dari dua pekerja yang harus menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang tertentu namun juga harus memberikan waktu seutuhnya pada keluarga. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Performance*” ditolak

Gender adalah sebuah konsep konstruksi sosio-kultural yang membedakan karakteristik maskulin dan feminin. Dari konsep ini masyarakat mengkonstruksi sifat tertentu yang melekat pada pria dan wanita, misalnya pria diidentikkan dengan sifat keras, kuat dan rasional sedangkan wanita diidentikkan dengan lembut, lemah dan emosional. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Status dan Gender” ditolak

Menurut Ivancevich dan Matteson dalam Luthans (2006: 442), stres diartikan sebagai hubungan dari lingkungan kerja dan dirumah membuatnya sehingga tidak konsentrasi saat bekerja yang menyebabkan dia salah-salah dalam melakukan pekerjaannya yang akan menimbulkan stress saat bekerja. Dengan demikian hipotesis H4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Pengaruh *Job Stress* terhadap *Job Performance*” ditolak.

Ditinjau dari indikator Gender menurut Depag (2005) persamaan laki-laki dan perempuan membuat pengaruh stres kerja pada buruh pabrik PT. Sampoerna meningkat. Karena buruh pabrik berhadapan langsung dengan tembakau yang akan membuat pernafasan mereka terganggu dan akan membuat stres kerja buruh pabrik meningkat. Dengan demikian hipotesis H5 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Pengaruh *Work Status* dan Gender terhadap *Job Stress*” diterima.

Gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (Mulia S.M, 2004:4). Dengan demikian hipotesis H6 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Pengaruh *Job Stress* terhadap *Job Performance*” ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan uraian hasil dan pembahasan yang telah dikembangkan di atas maka dapat ditarik kesimpulan hanya pengaruh dari Status dan Gender terhadap *Job Stress* yang signifikan. Dan variabel status dan gender tidak bisa disebut sebagai variabel intervening.

Saran bagi Buruh Pabrik PT. Sampoerna Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel *work family conflict* yang terletak pada indikator *time-based conflict* merupakan skor terendah, oleh karena itu buruh pabrik pada PT. Sampoerna hendaknya lebih mampu menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga, sehingga wanita mampu dapat meminimalisir terjadinya konflik



pekerjaan keluarga. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel stres kerja (*Job Stress*) yang terletak pada indikator beban kerja yang mendapatkan skor terendah, oleh karena itu PT. Sampoerna hendaknya tepat dalam mendistribusikan pekerjaan yang diberikan kepada buruh pabrik tidak merasa berat dan jenuh dengan pekerjaan yang harus diselesaikan, dan juga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya: Mengeksplor pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi kerja dan komitmen kerja. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stacholder* PT. Sampoerna seperti buruh pabrik, pimpinan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Divara, Rahyuda. 2016. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 11.
- Farah, Wilda. 2017. Pengaruh Work Family Conflict, Kepemimpinan Transformasional dan Kompleksitas Tugas Terhadap Job Satisfaction.
- Fakih, Mansour. 2013. *Analisa Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam., Latan, Hengky. *Partial Least Square*. Edisi Kedua.
- Kalengdesang. 2013. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja dan Keinginan Berpindah Pada Pekerja Wanita.
- M.Kotteeswari., Sharief, Tameem. 2014. Job Stress And Its Impact on Employees' Performancea Study With Reference to Employees Working in Bpos. *International Journal of Business And Administration Research Review*. Vol.2, Issue.4.
- Nugroho, Riant. 2008. *Gender dan Strategi Pengarus-Utamaanya di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PTIndeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.



Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja: Jakarta: Mandar Maju.

Sugiyono.2010. MetodePenelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung: Alfabeta.