

**PENGARUH KEPUASAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP
WORK-FAMILY CONFLICT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

Studi pada Karyawan PD. BPR Djoko Tingkir

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana

Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Kristina Wati

NPM: 16 03 22903

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA**

2020

Skripsi

**PENGARUH KEPUASAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP
WORK-FAMILY CONFLICT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

Studi pada Karyawan PD. BPR Djoko Tingkir



Disusun oleh:

Kristina Wati

NPM: 16 03 22903

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Th. Agung M. Harsiwi". The signature is written in a cursive style and is located below the "Pembimbing" label.

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

Yogyakarta, 14 Juli 2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 614/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 7 Agustus 2020 dengan susunan pengujian sebagai berikut:

- | | |
|---|-----------------|
| 1. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. | (Ketua Penguji) |
| 2. Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc. | (Anggota) |
| 3. Tegar Satya Putra, SE., M.Sc. | (Anggota) |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Kristina Wati
NPM 160322903

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Kristina Wati telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP
WORK-FAMILY CONFLICT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
Studi pada Karyawan PD. BPR Djoko Tingkir**

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 14 Juli 2020

Yang menyatakan



Kristina Wati

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanallahu Wa Ta'alla yang telah melimpahkan segala nikmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi perkuliahan dan tugas akhir berupa penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Penilaian Kinerja terhadap *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi: Studi pada Karyawan PD. BPR Djoko Tingkir” yang dilakukan di Kabupaten Sragen dengan baik dan tuntas. Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh gelar Sarjana Strata(1), Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Pengerjaan skripsi ini dapat selesai berkat doa, dukungan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah Subhanallahu Wa Ta'alla atas segala nikmat, berkah dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
2. Ibu, Bapak, dan Kakak yang selalu memberikan doa, cinta kasih dan sayang, dukungan materi, serta motivasi yang diberikan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan studi dan penulisan skripsi dengan baik.
3. Ibu Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang sabar dalam membimbing dan telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, ilmu, arahan, dan masukan, serta motivasi yang diberikan kepada penulis, sehingga penulisan skripsi dapat diselesaikan dengan baik.

4. Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
5. Ibu Debora Wintriasi H., S.E., M.M., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
6. Kepala Bappeda Kab.Sragen, Kepala Kesbangpol Kab.Sragen, Kepala Bagian Perekonomian Setda Kab.Sragine, Direktur PD. BPR Djoko Tingkir Kab.Sragen yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengambil data pada PD. BPR Djoko Tingkir, dan HRD PD. BPR Djoko Tingkir yang membantu proses pengambilan data, serta karyawan tetap PD. BPR Djoko Tingkir yang turut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.
7. Seluruh Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang berharga selama proses perkuliahan.
8. Seluruh karyawan dan staf akademik Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah banyak membantu di bidang akademik dan kemahasiswaan.
9. Sahabat tercinta penulis sejak SMP hingga detik ini yaitu, Fina yang menemani dalam proses mencari objek penelitian dan pengambilan data hingga teman curhat berkeluh-kesah mengenai skripsi, dan Henik yang turut mendukung serta memotivasi agar skripsi cepat selesai.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan penulis sejak semester satu yaitu, Tessa, Astrid, Hana, Monik, dan Mei yang turut menemani, mendukung, menghibur dan memotivasi selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.

11. Teman-teman seangkatan 2016, Kos Putri Wahyu, Kelas M, Komunitas FORMASI, Komunitas FORKOMI, UKM KARATE, HMPSM terutama divisi RND, KKN 76 kelompok 86, dan seluruh teman-teman Fakultas Bisnis dan Ekonomika atas canda tawa, kerja sama, kebaikan, berbagi ilmu, dan pengalaman yang berharga bagi penulis.
12. Semua pihak yang sudah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini namun tidak dapat disampaikan satu persatu.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna, masih mempunyai keterbatasan dan kekurangan dalam penulisan tugas akhir ini. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan yang akan datang. Penulis mengharapkan agar hasil skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 14 Juli 2020

Penulis



Kristina Wati

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Allah Subhanallahu Wa Ta'alla atas segala nikmat, berkah dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
2. Keluarga tersayang (Ibu, Bapak, dan Kakak) yang selalu memberikan doa, kasih dan sayang, materi, semangat, dan motivasi agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
3. Sahabat dan teman-teman yang selalu mendukung, menghibur, dan memotivasi agar skripsi cepat terselesaikan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	4
1.3.Batasan Masalah	4
1.4.Tujuan Penelitian.....	5
1.5.Manfaat Penelitian	6
1.6.Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Kepuasan Penilaian Kinerja.....	8
2.2. <i>Work-Family Conflict</i>	11
2.3. Stres Kerja	13

2.4. Penelitian Terdahulu.....	17
2.5. Kerangka Penelitian.....	20
2.6. Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1. Bentuk Penelitian.....	25
3.2. Lokasi Penelitian	26
3.3. Populasi dan Sampel.....	26
3.4. Metode Pengambilan Sampel.....	27
3.5. Data Penelitian.....	28
3.6. Metode Pengumpulan Data	28
3.7. Instrumen Penelitian.....	29
3.8. Metode Pengujian Instrumen.....	30
3.8.1. Uji Validitas.....	30
3.8.2. Uji Reliabilitas	30
3.9. Metode Analisis Data.....	31
3.9.1. Analisis Deskriptif.....	31
3.9.2. Analisis Regresi dengan Mediator	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1. Hasil Pengujian Instrumen	35
4.1.1. Uji Validitas.....	35
4.1.2. Uji Reliabilitas	37
4.2. Karakteristik Responden	37
4.3. Analisis Deskriptif	39

4.4. Pengaruh Kepuasan Penilaian Kinerja terhadap <i>Work-Family Conflict</i>	42
4.5. Pengaruh Kepuasan Penilaian Kinerja terhadap Stres Kerja	44
4.6. Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Work-Family Conflict</i>	45
4.7. Peran Stres Kerja menjadi Variabel Mediasi pada Kepuasan Penilaian Kinerja terhadap <i>Work-Family Conflict</i>	46
4.8. Pembahasan	50
BAB V PENUTUP	55
5.1. Kesimpulan.....	55
5.2. Implikasi Manajerial	56
5.3. Keterbatasan Penelitian	57
5.4. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Klasifikasi <i>Mean</i>	32
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden	38
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Penilaian Kinerja.....	39
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	40
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	41
Tabel 4.7 Pengaruh Kepuasan Penilaian Kinerja Terhadap <i>Work-Family Conflict</i>	42
Tabel 4.8 Pengaruh Kepuasan Penilaian Kinerja Terhadap Stres Kerja.....	44
Tabel 4.9 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Work-Family Conflict</i>	45
Tabel 4.10 Peran Stres Kerja Menjadi Variabel Mediator pada Pengaruh Kepuasan Penilaian Kinerja terhadap <i>Work-Family Conflict</i>	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	20
Gambar 3.1 Model Regresi dengan Mediator	32
Gambar 4.1 Analisis Jalur Mediasi dengan Variabel Stres Kerja.....	49



**PENGARUH KEPUASAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP
WORK-FAMILY CONFLICT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

Studi pada Karyawan PD. BPR Djoko Tingkir

Disusun Oleh :

Kristina Wati

NPM: 16 03 22903

Pembimbing

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan penilaian kinerja terhadap *work-family conflict* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PD. BPR Djoko Tingkir. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan secara langsung dari responden. Penulis menggunakan metode *purposive sampling* dalam pengambilan sampel. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada 50 karyawan tetap yang sudah bekerja lebih dari dua tahun.

Penelitian ini menggunakan analisis data berupa analisis deskriptif dan analisis regresi dengan mediator. Hasil pengujian menunjukkan variabel kepuasan penilaian kinerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap variabel *work-family conflict*. Variabel kepuasan penilaian kinerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap variabel stres kerja. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel *work-family conflict*. Variabel stres kerja terbukti menjadi variabel mediasi pada pengaruh kepuasan penilaian kinerja terhadap *work-family conflict*.

Kata kunci: kepuasan penilaian kinerja, stres kerja, *work-family conflict*.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Teknologi sudah semakin canggih di era globalisasi saat ini, hal ini merupakan tantangan terbesar bagi sumber daya manusia di Indonesia. Sebuah perusahaan maupun organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dan mampu membawa pendapatan atau keuntungan yang lebih terhadap organisasi tersebut. Perusahaan maupun organisasi tentu juga menginginkan karyawannya mempunyai tujuan yang sama yaitu kesejahteraan bersama, sehingga keduanya saling membawa dampak positif bagi individu maupun perusahaan. Perusahaan melakukan penilaian kinerja bagi karyawan untuk mengetahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Sudin (2011) menjelaskan penilaian kinerja merupakan proses manajerial yang menghubungkan tujuan organisasi, standar kinerja, dan evaluasi yang sering diterapkan. Penilaian kinerja sebagai alat evaluasi yang kuat untuk pengukuran dan evaluasi kinerja karyawan. Penilaian kinerja memiliki peran penting dalam perusahaan. Dilihat dari sudut individu maupun karyawan, umpan balik memungkinkan untuk mencapai tujuan pribadi seseorang melalui peningkatan kinerja dan pengembangan karier seseorang. Namun jika dilihat dari sudut organisasi, umpan balik membuat karyawan terfokus dalam mencapai tujuan yang

diinginkan dari manajemen atau perusahaan, dan mempertahankan semangat yang tinggi serta upaya untuk terus meningkatkan kinerja seseorang. Kepuasan merupakan reaksi yang paling sering digunakan dalam sistem penilaian kinerja, karena akan berdampak pada perilaku dan sikap karyawan terhadap perusahaan.

Peneliti mengambil objek penelitian pada PD. BPR Djoko Tingkir yang merupakan bank milik Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen Provinsi Jawa Tengah. Menurut situs resmi PD. BPR Djoko Tingkir <http://bprdjokotingkir.com/> yang diakses pada tanggal 17 Mei 2020, sebagai lembaga keuangan perbankan mikro merupakan Bank Perkreditan Rakyat yang memiliki komitmen dan peran aktif dalam pembangunan sosial ekonomi serta memberikan kontribusi yang penting dalam pembangunan masyarakat Sragen pada khususnya.

Karyawan PD. BPR Djoko Tingkir akan merasa puas dan bereaksi positif jika hasil evaluasi atau umpan balik yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Umpan balik positif dapat berupa penghargaan, bonus, gaji ataupun jenjang karier yang dilihat dari hasil kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban pekerjaan, Di sisi lain, pengalaman negatif dari penilaian kinerja adalah kepuasan penilaian kinerja yang rendah, hal ini dapat menyebabkan kerugian atau sesuatu yang tidak diinginkan bagi organisasi seperti komitmen organisasional yang rendah (Ismail & Gali, 2017).

Fiksenbaum (2014) menjelaskan *work-family conflict* akan saling mengganggu karena meningkatnya tuntutan kerja dan ketidakmampuan untuk mengelola tuntutan pekerjaan tersebut dengan tanggung jawab pribadi di rumah, yang akan mengarah pada peningkatan stres dan konflik. Ada tiga dimensi yang

berbeda untuk *work-family conflict* yaitu: *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*. *Work-family conflict* dapat menyebabkan sejumlah konsekuensi yang berhubungan dengan pekerjaan dan menyebabkan kurangnya komitmen, ketidakhadiran, kepuasan kerja, dan kelelahan saat bekerja, serta yang berhubungan dengan stres seperti ketegangan, kecemasan dan kelelahan (Fiksenbaum, 2014).

Menurut Caplan *et al.* (1975) dalam Ismail dan Gali (2017) stres kerja sering timbul jika terlalu banyak tekanan yang individu rasakan baik dalam pekerjaan maupun keluarga, dimana individu tidak dapat membagi waktu antara keduanya. Stres dapat dipicu dari setiap jenis faktor negatif yang berada di lingkungan kerja. Kondisi ini dapat mempengaruhi karyawan dan menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas kinerja karyawan yang akan berdampak negatif pada organisasi.

Penelitian ini menarik karena PD. BPR Djoko Tingkir sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan atau perbankan. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam perusahaan ini, karena karyawan harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah seperti menerima informasi, menjawab pertanyaan, penanganan pengaduan, menerima tabungan atau pengajuan kredit dari nasabah. Karyawan dituntut untuk melakukan etika budaya 5 S yaitu senyum, salam, sapa, sopan, dan santun dalam melayani nasabah. Karyawan harus mengesampingkan masalah individu yang disebabkan oleh tekanan seperti umpan balik dari perusahaan yang tidak diinginkan, tekanan dari pekerjaan atau dari keluarga dan stres dalam bekerja akan mempengaruhi tingkat produktivitas individu.

Jasa pelayanan yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi kepuasan nasabah dalam pengambilan keputusan berulang untuk menjadi nasabah tetap, nasabah merupakan sumber penghasilan dan keuntungan bagi perusahaan. Stres dan konflik yang ditimbulkan dari pekerjaan akan menghambat kinerja karyawan, sehingga karyawan tidak maksimal dalam memberikan pelayanan kepada nasabah.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan penilaian kinerja terhadap *work-family conflict*?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan penilaian kinerja terhadap stres kerja?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *work-family conflict*?
4. Apakah stres kerja menjadi variabel mediasi pada pengaruh kepuasan penilaian kinerja terhadap *work-family conflict*?

1.3. Batasan Masalah

Tujuan batasan masalah agar membatasi ruang lingkup pembahasan penelitian, maka batasan masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Penilaian Kinerja

Menurut Ismail dan Rishani (2018), kepuasan penilaian kinerja adalah reaksi positif karyawan yang menyatakan kebahagiaan, dan menunjukkan

kepuasannya terhadap sistem penilaian kinerja yang akan mencerminkan perilaku positif pada organisasi secara keseluruhan.

2. *Work family-conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Ismail & Gali (2017), *work family-conflict* adalah bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan domain keluarga saling bertentangan.

3. Stres Kerja

Menurut Rivai (2004) dalam Riadi (2016), stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan penilaian kinerja terhadap *work-family conflict*.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan penilaian kinerja terhadap stres kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *work-family conflict*.
4. Untuk mengetahui stres kerja menjadi variabel mediasi pada pengaruh kepuasan penilaian kinerja terhadap *work-family conflict*.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Perusahaan, dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam menetapkan peraturan atau kebijakan yang tepat bagi karyawannya, yang berkaitan dengan kepuasan penilaian kinerja, *work-family conflict* dan stres kerja.
2. Peneliti lain, dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan pengaruh kepuasan penilaian kinerja terhadap *work-family conflict* dan stres kerja sebagai variabel mediasi.

1.6. Sistematika Laporan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika laporan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi konsep dan teori yang berhubungan dengan kepuasan penilaian kinerja, *work-family conflict*, stres kerja, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan hal mengenai bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode

pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil pengolahan data, metode pengujian instrumen, analisis statistik deskriptif, hasil uji regresi, dan pembahasan dari analisis data penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas tentang kepuasan penilaian kinerja, *work-family conflict*, dan stres kerja. Selain itu peneliti membahas mengenai penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

2.1. Kepuasan Penilaian Kinerja

Menurut Riadi (2020), penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak. Menurut Ismail dan Rishani (2018), kepuasan penilaian kinerja adalah reaksi positif karyawan yang menyatakan kebahagiaan, dan menunjukkan kepuasannya terhadap sistem penilaian kinerja yang akan mencerminkan perilaku positif pada organisasi secara keseluruhan.

Penilaian kinerja berbeda dengan kepuasan penilaian kinerja. Penilaian kinerja diartikan ketika perusahaan memberikan umpan balik atau penilaian dari hasil kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tugas dan tanggung jawab, kerja sama, profesionalitas, inisiatif dan kreatifitas. Kepuasan penilaian kinerja diartikan, ketika karyawan telah bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab

terhadap pekerjaan, dan karyawan akan puas karena menerima umpan balik dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja kerasnya atau seimbang antara hak dan kewajiban karyawan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dapat berupa bonus, tambahan gaji dan jenjang karier.

Kuvaas (2006), Sudin (2011), Aleassa (2014) dalam Ismail dan Rishani (2018) mengungkapkan kepuasan karyawan dengan sistem penilaian sangat penting untuk efektivitasnya, dan memiliki dampak besar pada sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Penilaian kinerja memberikan perhatian utama kepada karyawan dalam hal imbalan yang secara langsung berdampak pada kehidupan kerja karyawan, termasuk kompensasi, promosi dan peluang pelatihan, dan bahkan keputusan ekstrem seperti penurunan pangkat dan pemutusan hubungan kerja (Ismail dan Rishani, 2018).

Kepuasan adalah reaksi yang paling sering digunakan dalam sistem penilaian kinerja, karena akan berdampak pada perilaku karyawan di tempat kerja. Ketika kepuasan penilaian kinerja tinggi, hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan nilai omset tinggi yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki persepsi negatif terhadap penilaian kinerja akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan seperti komitmen karyawan yang rendah terhadap perusahaan dan menurunnya laba perusahaan.

Indikator kepuasan atau ketidakpuasan menurut Ruvendi (2005) dalam Rochmah *et al.* (2018) yang dapat menjadi alat evaluasi terhadap kesepahaman karyawan terhadap tujuan organisasi antara lain:

- a. Jumlah kehadiran dan kemangkiran pegawai di suatu organisasi.

- b. Perasaan senang atau tidak senang dalam upaya melaksanakan/ menyelesaikan pekerjaan.
- c. Perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan.
- d. Suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipangku saat ini.
- e. Menolak pekerjaan atau menerima dengan penuh tanggung jawab.
- f. Tingkat motivasi karyawan dalam upaya menyelesaikan pekerjaan.
- g. Reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi.
- h. Unjuk rasa atau perilaku destruktif lainnya.

Setiap karyawan memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam merespon umpan balik perusahaan. Robbins & Judge (2018) menjelaskan perilaku organisasi (*Organizational Behavior*) adalah studi tentang apa yang dilakukan individu dalam suatu organisasi dan cara perilaku individu memengaruhi kinerja organisasi. Perilaku organisasi memusatkan perhatian secara khusus pada situasi terkait ketenagakerjaan, perilaku organisasi mengkaji perilaku dalam konteks kepuasan kerja, absensi, pergantian karyawan, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan kepuasan penilaian kinerja memiliki hubungan dengan perilaku organisasi, yang mana perilaku karyawan tersebut termasuk sikap individu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan imbalan yang akan mempengaruhi kinerja organisasi.

2.2. *Work-Family Conflict*

Sirajuddin & Permana (2018), istilah *work-family conflict* sering digunakan dalam menjelaskan konflik peran yang terjadi antara domain pekerjaan dan keluarga yang saling menuntut untuk dipenuhi. Renshaw (1976) dalam Sirajuddin & Permana (2018) mengatakan *work-family conflict* adalah hasil dari interaksi domain stres pada pekerjaan dan tekanan dalam keluarga. Konflik yang terjadi dalam pekerjaan akan memengaruhi kondisi individu dalam keluarga. Konflik menjadikan individu sedikit terganggu dalam menjalankan aktivitas baik dalam pekerjaan maupun keluarga.

Fiksenbaum (2014) menyatakan *work-family conflict* telah mengganggu populasi global karena meningkatnya tuntutan kerja dan ketidakmampuan untuk mengelola tuntutan tersebut dengan tanggung jawab pribadi di rumah, yang akhirnya mengarah pada tingkat stres dan konflik. *Work-family conflict* telah berkembang menjadi konsep *bi-dimensional* yang mencakup dua fenomena yang pertama mengacu pada konflik yang timbul karena *work interfering with family*, sedangkan yang kedua mewakili konflik yang timbul karena *family interfering with work* (Fiksenbaum, 2014). *Work interference with family* merupakan konflik yang terjadi ketika aktivitas pekerjaan mengganggu tanggung jawab individu dalam lingkungan keluarga, misalnya individu membawa pulang pekerjaan dan berusaha untuk menyelesaikan dengan mengorbankan waktu keluarga (Noor, 2003 dalam Retnaningrum & Musadieg, 2016). *Family interference with work* merupakan konflik yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan, misalnya individu membatalkan rapat penting karena ada

anggota keluarga yang sedang sakit (Noor, 2004 dalam Retnaningrum & Musadieg, 2016).

Greenhaus & Beutell (1985) dalam Ismail & Gali (2017) menjelaskan *work-family conflict* terdapat tiga dimensi:

- a. *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), terjadi ketika individu menghabiskan waktu yang signifikan dalam satu peran, sehingga menghambat kemajuan individu dalam peran lain.
- b. *Strain-based conflict* (konflik berdasarkan tekanan), terjadi ketika tekanan dari satu peran bertabrakan dengan peran lain.
- c. *Behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku), terjadi ketika perilaku dalam satu peran tidak selaras dengan peran lain.

Greenhaus & Beutell (1985) dalam Wirakristama (2011) menjelaskan faktor-faktor penyebab *work-family conflict* sebagai berikut:

- a. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
- b. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- d. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, disimpulkan *work-family conflict* merupakan konflik yang tercipta adanya peran ganda yang berasal dari tekanan pekerjaan dan tekanan dari keluarga yang tidak dapat disesuaikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* seperti permintaan waktu untuk peran ganda dapat mempengaruhi *work-family conflict* yang akan dihubungkan dengan stres pekerjaan. Tuntutan waktu yang dihasilkan dari tekanan peran pekerjaan akan mempengaruhi peran keluarga diantaranya kepuasan keluarga dan tanggung jawab di keluarga, sedangkan tekanan yang berasal dari peran keluarga akan mempengaruhi ketidakpuasan dalam bekerja dan penurunan kinerja serta stres kerja.

2.3. Stres Kerja

Karyawan bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Karyawan bekerja sesuai dengan kapasitas masing-masing individu, apabila karyawan dituntut untuk mengerjakan pekerjaan yang diluar batas kemampuannya yang diikuti dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti konflik dengan rekan kerja dan keterbatasan waktu akan menyebabkan karyawan mengalami stres. Menurut Handoko (2008) dalam Riadi (2016), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Sasono (2004) dalam Riadi (2016), stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012 dalam Riadi, 2016). Stres yang dialami oleh karyawan jika terlalu besar akan mengganggu kemampuan individu dalam menghadapi kehidupan dan dunia pekerjaan.

Terdapat tiga faktor sumber stres kerja menurut Robbins & Judge (2018) sebagai berikut:

a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan tidak hanya memengaruhi desain struktur organisasi, tetapi juga memengaruhi tingkat stres di antara karyawan di dalam organisasi. Ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu mengalami kesulitan dalam mengatasi perubahan organisasi. Ada tiga jenis utama ketidakpastian lingkungan yaitu ekonomi, politik, dan teknologi.

b. Faktor-Faktor Organisasi

Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas, terlalu banyak bekerja, atasan yang banyak menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan.

c. Faktor Pribadi

Kategori terakhir dari sumber stres di tempat kerja mencakup faktor-faktor kehidupan pribadi karyawan seperti masalah keluarga yang berkaitan erat

dengan konflik pekerjaan dan kehidupan, dan masalah ekonomi pribadi dari sumber daya keuangan yang berlebihan membuat stres dan menarik perhatian dari pekerjaan.

Terdapat tiga kategori umum mengenai gejala-gejala stres kerja menurut Robbins & Judge (2018) sebagai berikut:

a. Gejala Fisiologis

Stres dapat membuat perubahan metabolisme, meningkatkan laju jantung dan pernapasan serta tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.

b. Gejala Psikologis

Ketidakpuasan kerja jelas merupakan penyebab stres. Stres menunjukkan keadaan psikologis lain misalnya tegang, gelisah, mudah marah, bosan, dan menunda-nunda pekerjaan.

c. Gejala Perilaku

Gejala stres terkait perilaku meliputi penurunan produktivitas seperti meningkatkan absensi dan turnover, dan perubahan pribadi dalam kebiasaan makan, peningkatan kebiasaan merokok atau konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Menurut Robbins & Judge (2018) terdapat dua cara dalam mengelola stres yang diharapkan mampu mengurangi tingkat stres pada individu sebagai berikut:

a. Pendekatan Individu

Karyawan harus mengambil tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres. Strategi individu yang telah terbukti efektif seperti teknik manajemen waktu, latihan fisik, teknik relaksasi, dan jaringan dukungan sosial.

b. Pendekatan Organisasi

Beberapa faktor organisasi yang menyebabkan stres, terutama tuntutan tugas dan peran dikendalikan oleh manajemen dan dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang perlu dipertimbangkan termasuk meningkatkan pilihan dan penempatan kerja karyawan, penetapan tujuan, mendesain ulang pekerjaan, meningkatkan keterlibatan karyawan, komunikasi organisasi, cuti panjang karyawan, dan program kesehatan perusahaan.

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2000 dalam Riadi, 2016). Stres kerja terkadang perlu diciptakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, namun dengan batas yang wajar, stres ini dapat dikatakan positif. Stres dikatakan negatif apabila stres menyebabkan tingkat produktivitas karyawan menurun. Stres kerja jika berlebihan akan mempengaruhi kondisi psikologis individu yang menyebabkan

work family conflict yaitu karyawan tidak bisa membagi waktu antara tuntutan peran pekerjaan dengan tuntutan keluarga.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Ismail & Gali (2017) dengan judul “*Relationships Among Performance Appraisal Satisfaction, Work-Family Conflict and Job Stress*”. Penelitian ini mengeksplorasi peran stres kerja sebagai mediator antara kepuasan dengan penilaian dan *work-family conflict*. Kuesioner dibagikan kepada responden dengan total sampel sebanyak 120 peserta dari berbagai industri. Hasil uji Kruskal-Walis untuk mengungkapkan jenis kelamin perempuan lebih banyak mengalami stres pekerjaan dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mendukung empat hipotesis penelitian dan analisis *bootstrap* untuk menguji variabel mediasi. Temuan ini mengungkapkan kepuasan penilaian kinerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja dan *work-family conflict*, ada pengaruh positif antara stres kerja dan *work-family conflict*. Stres kerja memiliki peran mediasi pada pengaruh kepuasan penilaian kinerja terhadap *work-family conflict*.

Penelitian yang dilakukan Karakaş & Tezcan (2019) yang berjudul “*The Relation between Work Stress, Work-Family Life Conflict and Worker Performance: A Research Study on Hospitality Employees*”. Kuesioner dibagikan kepada responden sebanyak 538 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis data berupa analisis regresi, *structural equation model*, and *Mann Whitney-U and Kruskal Wallis* dengan menggunakan perangkat statistik SPSS dan AMOS.

Terdapat fakta konflik keluarga-pekerjaan berdampak pada kinerja karyawan, konflik kerja-keluarga dan keluarga-pekerjaan berdampak pada stres kerja. Stres kerja memiliki peran mediasi penuh dalam mempengaruhi kinerja karyawan dari konflik kerja-keluarga, dan stres kerja tidak memiliki peran mediasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan dari konflik keluarga-kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Armstrong *et al.* (2015) berjudul “*The Relationship between Work–Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction*”. Pengambilan data dengan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 441 responden. Penelitian ini menggunakan metode pengukuran uji korelasi Pearson. Hasil dari uji koefisien korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan stres kerja dan *job satisfaction*.

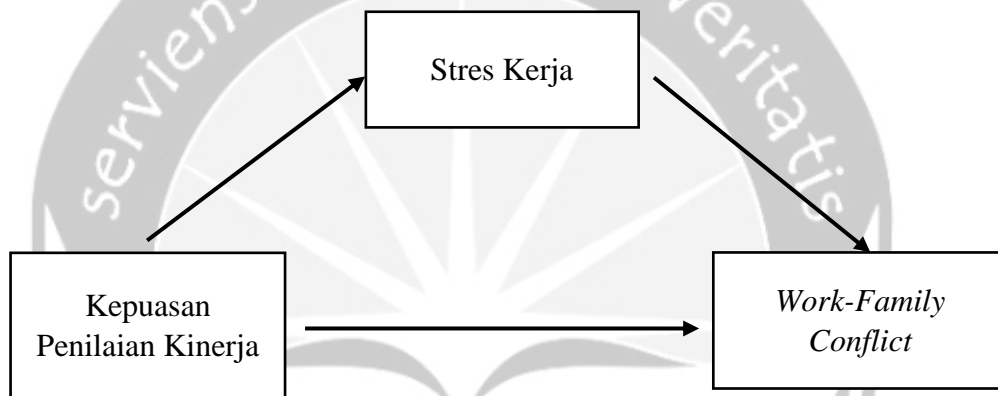
Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Turliuc dan Buliga (2014) yang berjudul “*Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction. The Mediating Role of Cognitions*”. Penelitian ini menjelaskan *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *job* dan *family satisfaction*, dan ada mediasi parsial yang menggunakan metode *Bootstrap* dimana kognisi dimediasi hubungan antara *work-family* dan *family satisfaction*. Analisis regresi, pemodelan persamaan struktural (SEM), ANOVA dan MANOVA digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
1	<i>Relationships among Performance Appraisal Satisfaction, Work-Family Conflict and Job Stress</i> (Ismail dan Gali, 2017).	Uji Kruskal, regresi berganda, dan analisis <i>bootstrap</i> .	Kepuasan penilaian kinerja berkolerasi negatif dengan stres kerja dan <i>work-family conflict</i> , stres kerja berkolerasi positif dengan <i>work-family conflict</i> , dan stres kerja memediasi hubungan kepuasan penilaian kinerja dan <i>work-family conflict</i> .
2	<i>The Relation between Work Stress, Work-Family Life Conflict and Worker Performance: A Research Study on Hospitality Employees</i> (Karakas & Tezcan, 2019)	Analisis regresi, <i>structural equation model</i> , <i>Mann Whitney-U</i> dan <i>Kruskal Wallis</i> .	<i>Work-family conflict</i> berdampak pada kinerja karyawan, <i>work-family conflict</i> dan <i>family-work conflict</i> berdampak pada stres kerja. Stres kerja memiliki peran mediasi penuh dalam mempengaruhi kinerja karyawan dari <i>work-family conflict</i> , dan stres kerja tidak memiliki peran mediasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan dari <i>family-work conflict</i> .
3	<i>The Relationship between Work-Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction</i> (Armstrong <i>et al.</i> , 2015).	Uji koefisien korelasi Pearson.	Penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan stres kerja dan <i>job satisfaction</i> .

4	<i>Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction. The Mediating Role of Cognitions</i> (Turliuc & Buliga, 2014)	Analisis <i>bootstrap</i> , analisis regresi, pemodelan persamaan struktural (SEM), ANOVA dan MANOVA.	<i>Work-family conflict</i> secara signifikan mempengaruhi <i>job</i> dan <i>family satisfaction</i> , ada mediasi parsial dimana kognisi dimediasi hubungan antara <i>work-family</i> dan <i>family satisfaction</i> .
---	--	---	---

2.5. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Modifikasi dari Ismail & Gali (2017)

Kerangka penelitian ini mendeskripsikan konsep suatu penelitian antar variabel. Variabel yang digunakan pada penelitian ini meliputi kepuasan penilaian kinerja, *work-family conflict*, dan stres kerja. Peneliti memiliki tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan penilaian kinerja terhadap *work-family conflict* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

Variabel pertama mengenai kepuasan penilaian kinerja. Menurut Ismail dan Gali (2017), organisasi perlu memperhatikan apa yang menyebabkan kepuasan penilaian kinerja dalam upaya untuk fokus pada unsur-unsur yang diperlukan untuk

mempertahankan kepuasan penilaian kinerja tinggi. Kegagalan untuk menilai kinerja atau memberikan umpan balik kepada karyawan akan berbahaya bagi kesejahteraan karyawan yang akan menyebabkan frustrasi atas pertumbuhan karier, dan perasaan yang lebih rendah dari harga diri yang dapat meningkatkan ketidakpuasan dengan penilaian kinerja dan menyebabkan stres pekerjaan (Ismail & Gali, 2017). Penilaian kinerja bernilai positif maka karyawan akan merasakan kepuasan terhadap penilaian kinerja atau umpan balik yang diberikan oleh perusahaan.

Variabel kedua mengenai *work-family conflict*. Menurut Ismail & Gali (2017), *work-family conflict* terjadi ketika tuntutan satu dimensi (pekerjaan atau keluarga) bertentangan dengan tuntutan dimensi lain (pekerjaan atau keluarga). *Work-family conflict* sebagai bentuk konflik antar-peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan peran dari keluarga saling tidak sesuai. Partisipasi dalam pekerjaan atau peran keluarga dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam keluarga atau peran kerja (Greenhaus & Beutell, 1985 dalam Ismail & Gali, 2017). Konflik ini dapat berdampak pada aktifitas di tempat kerja atau di dalam keluarga sehingga menimbulkan stres, mengurangi kepuasan kerja, dan mudah lelah saat bekerja,

Variabel ketiga mengenai stres kerja. Stres kerja terjadi ketika karyawan merasa tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dan tekanan organisasi (Hart dan Cooper, 2001 dalam Vong *et al.*, 2018). Dalam kehidupan kerja, perbedaan antara kinerja yang diharapkan dari pekerja dan kinerja dalam kenyataan dianggap sebagai salah satu penyebab utama pembentukan stres (Karakas & Tezcan, 2019). Stres kerja mudah dialami oleh semua karyawan di dalam lingkungan pekerjaan.

Keadaan yang membuat kondisi psikis karyawan sedikit terganggu akibat beberapa faktor yang menimbulkan stres pada pekerjaan. Stres kerja akan menurunkan tingkat produktivitas karyawan dan mempengaruhi laba perusahaan jika stres kerja melebihi kemampuan karyawan. Stres kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan apabila porsi stres kerja sesuai dengan kemampuan karyawan.

2.6. Hipotesis Penelitian

Setiap perusahaan ataupun organisasi memiliki sistem penilaian kinerja yang digunakan untuk mengevaluasi hasil kinerja karyawan. Reaksi yang paling sering digunakan adalah kepuasan penilaian kinerja. Kepuasan karyawan timbul jika karyawan menerima umpan balik positif yang diberikan oleh perusahaan seperti karyawan mendapatkan penghargaan atau bonus dari perusahaan atas kinerja bagus yang diraihnya. *Work-family conflict* terjadi karena peran ganda antara tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga yang bertentangan. Hasil penelitian menurut Ismail dan Gali (2017), kepuasan penilaian kinerja berpengaruh negatif terhadap *work-family conflict*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepuasan penilaian kinerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *work-family conflict*.

Faktor kepuasan penilaian kinerja adalah pengalaman positif yang diterima karyawan terhadap perilaku perusahaan. Motowlo *et al.* (1986) dalam Ismail & Gali (2017) menjelaskan stres pekerjaan adalah pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang berhubungan dengan ketakutan, kecemasan, iritasi, jengkel,

kemarahan, kesedihan, dan depresi. Ketidakpuasan pekerjaan disebabkan oleh tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang berlebihan, lingkungan kerja dan rekan kerja yang tidak nyaman, sehingga menyebabkan stres pekerjaan. Hasil penelitian Ismail dan Gali (2017) menunjukkan kepuasan penilaian kinerja berpengaruh negatif terhadap stres pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan usulan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kepuasan penilaian kinerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja.

Setiap individu pasti pernah mengalami stres dalam pekerjaannya. Konflik yang terjadi di dalam keluarga atau rumah tangga seperti bertengkar dengan salah satu anggota keluarga, pekerjaan rumah yang belum selesai dan konflik di tempat kerja seperti dapat teguran dari atasan merupakan beberapa masalah yang memicu sumber stres kerja. Armstrong *et al.* (2015) menunjukkan *work-family conflict* dan stres kerja secara signifikan terkait. Penelitian menurut Ismail & Gali (2017), menunjukkan ada pengaruh positif antara *work-family conflict* dan stres kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan usulan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work-family conflict*.

Stres kerja adalah variabel kontingen yang mengubah variabel independen (kepuasan penilaian kinerja) dan hasil atau hubungan *work family conflict*. Stres kerja tidak hanya mempengaruhi arah atau kekuatan hubungan tetapi sepenuhnya menyumbang hubungan antara kepuasan penilaian kinerja dan *work-family conflict*

(Ismail & Gali, 2017). Karyawan yang tidak puas terhadap penilaian kinerja atau hasil umpan balik tidak sesuai yang diharapkan akan menyebabkan stres kerja dan menimbulkan *work-family conflict*. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan usulan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Stres kerja menjadi variabel mediasi pada pengaruh kepuasan penilaian kinerja terhadap *work-family conflict*.



BAB V

PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya. Bab ini juga menjelaskan implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran yang diajukan peneliti untuk mengatasi keterbatasan dalam penelitian ini,

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan penilaian kinerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *work-family conflict*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan penilaian kinerja, maka semakin rendah tingkat *work-family conflict* yang dialami karyawan PD. BPR Djoko Tingkir.
2. Kepuasan penilaian kinerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan penilaian kinerja, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan PD. BPR Djoko Tingkir.
3. Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work-family conflict*. Hal ini menunjukkan jika semakin rendah tingkat stres kerja, maka semakin rendah tingkat *work-family conflict* yang dialami karyawan PD. BPR Djoko Tingkir.

4. Stres kerja terbukti menjadi variabel mediasi pada pengaruh kepuasan penilaian kinerja terhadap *work-family conflict*. Hal ini menunjukkan jika stres kerja sebagai peran mediasi meningkat, maka pengaruh kepuasan penilaian kinerja terhadap *work-family conflict* akan meningkat.

5.2. Implikasi Manajerial

PD. BPR Djoko Tingkir memiliki karyawan dengan sifat dan perilaku yang beragam. Karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi kerja masing-masing. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti, kepuasan penilaian kinerja pada karyawan PD. BPR Djoko Tingkir memiliki kategori sangat tinggi. Karyawan akan merasa lebih giat dalam bekerja, ketika umpan balik yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja nyata dari karyawan tersebut. Perusahaan diharapkan memberikan penilaian kinerja yang positif kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus daripada mengkritik kinerja karyawan yang buruk. Perusahaan juga diharapkan untuk selalu meningkatkan penilaian kinerja agar tercapai kepuasan pada diri karyawan. Karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati apabila terpenuhi haknya oleh perusahaan. Karyawan akan bekerja tidak maksimal yang menyebabkan keuntungan perusahaan menurun, ketika umpan balik yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, variabel *work-family conflict* termasuk dalam kategori sedang. Karyawan memiliki konflik antara pekerjaan dan keluarga, permasalahan tersebut ada yang bisa diatasi, tetapi ada juga yang tidak bisa diatasi.

Karyawan tetap PD. BPR Djoko Tinggir diharapkan mampu mengantisipasi konflik tersebut dan menempatkan posisi tanggung jawab saat berada di tempat kerja maupun di rumah untuk meminimalkan terjadinya *work-family conflict*.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, variabel stres kerja pada karyawan termasuk dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan karyawan tetap PD. BPR Djoko Tinggir mampu mengatasi persoalan mengenai pemicu stres yang berasal dari faktor lingkungan, perusahaan, dan personal. Hasil tersebut menunjukkan PD BPR Djoko Tinggir sudah baik dalam memberikan kebijakan, peraturan kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, serta diharapkan dapat mempertahankannya supaya tingkat stres yang dialami karyawan tetap PD BPR Djoko Tinggir menjadi rendah. Karyawan memberikan respon yang positif terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan tidak merasa tertekan, dan terbebani saat bekerja di PD. BPR Djoko Tinggir.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dalam penulisan. Berikut ini adalah keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti:

1. Berdasarkan karakteristik responden, perusahaan memiliki jabatan yang beragam, sehingga penilaian kinerja pasti memiliki perbedaan antara pimpinan cabang dan staf.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di PD. BPR Djoko Tinggir, sehingga hasil penelitian tidak selalu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain.

3. Peneliti tidak melihat proses pengisian kuesioner secara langsung, sehingga ada kemungkinan terjadi perbedaan pemahaman antara responden dengan peneliti.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran untuk menanggulangi keterbatasan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan, peneliti dapat memilih karakteristik responden dengan posisi jabatan yang setara, sehingga memiliki kesamaan dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan.
2. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang beroperasi di bidang perbankan, hasilnya mungkin akan berbeda jika dilakukan pada perusahaan lain sehingga dapat membandingkan hasil penelitian ini dengan lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan, peneliti dapat melihat secara langsung proses pengisian kuesioner supaya responden dapat menanyakan langsung kepada peneliti jika terdapat item pernyataan kuesioner yang kurang dimengerti.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C., & Wells, J., (2015), “The Relationship between Work–Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction”, *Criminal Justice and Behavior*. Vol. 20, No. 10.
- Arslaner, E., & Boylu, Y., (2017), “Perceived Organizational Support, Work-Family/Family-Work Conflict and Presenteeism in Hotel Industry”, *Tourism Review*, Vol. 72, No. 2. pp. 171-183.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A., (1986), “The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6, 1173-1182.
- Fiksenbaum, L. M., (2014), “Supportive Work-Family Environments: Implications for Work-Family Conflict and Well-Being”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 25, No.5, Hal. 653–672.
- Hartono, J., (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis, Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, Yogyakarta: BPFE.
- Ismail, H. N., & Gali, N., (2017), “Relationships among Performance Appraisal Satisfaction, Work–Family Conflict and Job Stress”, *Journal of Management & Organization*, 23:3, pp. 356–372, diakses pada <https://search.proquest.com/docview/1884656647/fulltext/74514D40CEA649B6PQ/4?accountid=44396> tanggal 11 Februari 2020.
- Ismail, H. N., & Rishani, M., (2018), “The Relationships among Performance Appraisal Satisfaction, Career Development and Creative Behavior”, *The Journal of Developing Areas*, Vol. 52, No. 3, Hal. 109-124, diakses pada <https://search.proquest.com/docview/1963327994/fulltextPDF/E32B6D5A0F334701PQ/4?accountid=44396> tanggal 17 Mei 2020.
- IT, Divisi (2016),”Profil PD Bank Pengkreditan Rakyat Djoko Tingkir”, diakses dari <http://bprdjokotingkir.com/> tanggal 17 Mei 2020.
- Karakaş, A., & Tezcan, N. S., (2019), “The Relation between Work Stress, Work-Family Life Conflict and Worker Performance. A Research Study on Hospitality Employees ”, *European Journal of Tourism Research*, 21, pp. 102-118, diakses pada <https://search.proquest.com/docview/2198414877/fulltextPDF/A69DED9283A445EAPQ/9?accountid=44396> tanggal 15 April 2020.

- Melhem, S. B., Zeffane, R., & Albaity, M., (2018), "Determinants of Employees' Innovative Behavior", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 30 No. 3, 2018, pp. 1601-1620, diakses pada <https://search.proquest.com/docview/2105050183/fulltextPDF/B8E252BD4BC24BBAPQ/1?accountid=44396> pada tanggal 15 April 2020.
- Retnaningrum, A. K., & Musadieg, M. A., (2016), "Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja, Studi pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 36 No. 1, Juli 2016.
- Riadi, M., (2016)., "Pengertian, Penyebab dan Akibat Stres Kerja", *Kajian Pustaka*, 6 Oktober 2016 diakses pada <https://www.kajianpustaka.com/2016/10/pengertian-penyebab-dan-akibat-stres-kerja.html> pada tanggal 15 April 2020.
- Riadi, M., (2020)., "Penilaian Kinerja (Pengertian, Tujuan, Kriteria dan Metode)", *Kajian Pustaka*, 3 Maret 2020 diakses pada <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/penilaian-kinerja-pengertian-tujuan-kriteria-dan-metode.html> pada tanggal 10 Agustus 2020.
- Robbins. S. P., & Judge. T. A., (2018), *Essentials of Organizational Behavior*, 14th Edition, Pearson International Conten, England.
- Rochmah, T. N., Santi, M. W., Endaryanto, A., & Rosita, C., (2018), "Penilaian Kepuasan Karyawan pada Sistem Pengelolaan Organisasi di RSUD Dr. Soetomo Surabaya", *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, Vol.6, No. 2.
- Sekaran, U., & Bougie, R. J., (2016), *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 7th Edition, Wiley Global Education, US.
- Sirajuddin, A., & Permana. M. Z., (2018), "Peran Konflik Kerja-Keluarga dalam Memediasi Kontribusi Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Perempuan", *Jurnal Psikologi Insight Departemen Psikologi*, Vol.2, No.1, Hal.11-21.
- Sudin, S., (2011), "Fairness of and Satisfaction with Performance Appraisal Process", *Journal of Global Management*, Vol. 2, No. 1, Hal. 66–83.
- Turliuc, M. N., & Buliga, D. (2014), "Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction. The Mediating Role Of Cognitions", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 159, 105–109.

- Vong, L. T., Ngan, H. F. B., & Lo, P. C., (2018), “Does Organizational Climate Moderate the Relationship between Job Stress and Intent to Stay? Evidence from Macau SAR, China”, *Journal of Chinese Human Resource Management*, Vol. 9 No. 1, pp. 2-20. diakses dari <https://search.proquest.com/docview/2032683678/9CE4338A784A4C27PQ/1?accountid=44396> tanggal 22 April 2020.
- Widhiarso, W., (2010), “Berkenalan dengan Analisis Mediasi: Regresi dengan Melibatkan Variabel Mediator (Bagian Pertama)”, Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Wirakristama, R. C., (2011), “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *Skripsi*, Universitas Diponegoro, diakses dari http://eprints.undip.ac.id/32813/1/Skripsi_8.pdf tanggal 17 Mei 2020.
- Zakky., (2019), “17+ Jenis-Jenis Penelitian Beserta Pengertian dan Contohnya”, *Zona Referensi*, 1 Agustus 2019, diakses pada <https://www.zonareferensi.com/jenis-jenis-penelitian/> tanggal 7 Juli 2020.



KUESIONER PENELITIAN

Perkenalkan nama saya Kristina Wati, mahasiswi Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saya sedang mengerjakan tugas akhir berupa penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Penilaian Kinerja terhadap *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi”**. Perihal penyusunan tugas akhir tersebut, saya membutuhkan data-data dari Bapak/Ibu. Oleh karena itu, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan sejujur-jujurnya. Jawaban yang diberikan responden tidak akan mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap personal. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

A. Data Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (**coret yang tidak perlu*)
 Usia :..... Tahun
 Status Pernikahan : Menikah / Belum Menikah (**coret yang tidak perlu*)
 Jabatan :
 Lama Bekerja :.....Tahun

B. Daftar Pertanyaan

1. Setiap pertanyaan hanya memiliki satu jawaban.
2. Pilih jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak yang telah disediakan dengan kategori jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), atau sangat tidak setuju (STS) sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.

BAGIAN I : KEPUASAN PENILAIAN KINERJA

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya puas dengan cara perusahaan memberi saya umpan balik.	STS	TS	N	S	SS
2	Umpan balik yang saya terima tentang bagaimana saya melakukan pekerjaan saya sangat relevan (dengan kenyataan).	STS	TS	N	S	SS
3	Perusahaan saya memberikan pengakuan untuk kinerja bagus dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
4	Umpan balik yang saya terima, sesuai dengan apa yang sebenarnya telah saya raih/inginkan.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya berpikir perusahaan berusaha untuk melakukan penilaian kinerja dengan cara yang terbaik.	STS	TS	N	S	SS
6	Perusahaan saya kelihatannya lebih terlibat dalam memberikan umpan balik positif untuk kinerja bagus daripada mengkritik kinerja buruk.	STS	TS	N	S	SS

BAGIAN II : WORK-FAMILY CONFLICT

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan saya menjauhkan saya dari kegiatan keluarga lebih dari yang saya inginkan.	STS	TS	N	S	SS
2	Waktu yang harus saya gunakan untuk pekerjaan, membuat saya tidak berpartisipasi dengan baik dalam tanggung jawab dan kegiatan rumah tangga.	STS	TS	N	S	SS

3	Saya harus melewatkan kegiatan keluarga karena jumlah waktu yang harus saya gunakan untuk tanggung jawab pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
4	Perilaku pemecahan masalah yang saya gunakan di tempat kerja, tidak efektif dalam menyelesaikan masalah saya di rumah tangga.	STS	TS	N	S	SS
5	Perilaku saya yang efektif di tempat kerja tidak membantu saya untuk menjadi orang tua dan pasangan yang lebih baik.	STS	TS	N	S	SS
6	Perilaku yang efektif dan perlu bagi saya di tempat kerja akan menjadi kontraproduktif di rumah.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya sering merasa emosional ketika pulang kerja sehingga mengurangi saya berkontribusi pada keluarga saya.	STS	TS	N	S	SS
8	Ketika saya pulang kerja, saya sering terlalu lelah untuk berpartisipasi dalam kegiatan / tanggung jawab keluarga.	STS	TS	N	S	SS
9	Karena semua tekanan di tempat kerja, terkadang ketika saya pulang, saya merasa terlalu stres untuk melakukan hal-hal yang saya sukai.	STS	TS	N	S	SS

BAGIAN III : STRES KERJA

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Bekerja di sini membuat saya sulit untuk menghabiskan waktu yang cukup dengan keluarga saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya menghabiskan begitu banyak waktu di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS

3	Bekerja di sini menyisakan sedikit waktu untuk kegiatan lain.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya sering merasa menikah dengan perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan dan terlalu sedikit waktu untuk melakukannya.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya terkadang merasa takut ketika telepon berdering saat di rumah karena panggilan itu mungkin terkait pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya terkadang merasa seperti tidak pernah memiliki hari libur.	STS	TS	N	S	SS
8	Terlalu banyak orang yang satu posisi bidang dengan saya tertekan oleh tuntutan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya terkadang merasa gelisah atau gugup akibat pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
10	Pekerjaan saya membuat saya lebih dari yang seharusnya.	STS	TS	N	S	SS
11	Pekerjaan saya terkadang membuat saya kesal.	STS	TS	N	S	SS
12	Terkadang ketika saya memikirkan pekerjaan, saya merasakan perasaan sesak di dada.	STS	TS	N	S	SS
13	Saya merasa bersalah ketika saya mengambil cuti dari pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS



16	L	46-50	M	KA.SIE	11-15 TH	3	5	4	4	4	5	25	3	4	4	4	4	3	4	3	4	33	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30			
17	L	46-50	M	KA.SIE	11-15 TH	4	5	4	5	5	4	27	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	40		
18	P	41-45	M	KA.SIE	11-15 TH	5	5	5	5	5	5	30	1	2	3	3	3	3	2	2	2	21	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	21		
19	L	36-40	M	KA.SIE	11-15 TH	5	5	5	5	5	5	30	2	3	2	3	2	3	2	3	2	22	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	18		
20	P	31-35	M	KA.SIE	6-10 TH	4	3	5	3	3	5	23	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	39				
21	L	36-40	M	KA.SIE	6-10 TH	4	4	4	4	5	5	26	4	5	4	4	5	5	4	5	5	41	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	39			
22	P	31-35	M	KA.SIE	6-10 TH	4	4	4	5	5	4	26	3	4	5	4	4	4	4	4	5	37	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	32				
23	P	31-35	M	KA.SIE	6-10 TH	5	4	5	4	4	5	27	3	4	5	5	5	3	4	5	5	39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	41			
24	L	36-40	M	KA.SIE	11-15 TH	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39		
25	P	41-45	M	KA.KAS	11-15 TH	4	4	4	4	4	4	24	1	2	3	1	2	3	1	3	1	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13		
26	L	41-45	M	KA.KAS	6-10 TH	5	4	5	4	4	5	27	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	16			
27	P	>50	M	KA.KAS	>20 TH	5	4	2	5	4	5	25	2	2	2	1	2	1	2	1	2	15	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28		
28	P	41-45	M	KA.KAS	16-20 TH	5	4	5	4	5	5	28	1	2	3	2	2	2	2	2	2	18	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	19		
29	L	36-40	M	KA.KAS	11-15 TH	4	5	4	4	4	4	25	1	2	3	2	1	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	
30	L	36-40	M	KA.KAS	1-5 TH	5	5	4	5	5	4	28	4	5	4	4	3	5	3	5	5	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	
31	L	26-30	M	KA.KAS	1-5 TH	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	39		
32	L	26-30	M	KA.KAS	1-5 TH	4	5	4	4	4	5	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
33	L	46-50	M	KEPALA SPI	16-20 TH	5	5	4	5	5	4	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	
34	L	26-30	M	STAFF	1-5 TH	3	5	5	3	4	3	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
35	L	36-40	M	STAFF	6-10 TH	4	5	4	5	4	4	26	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	41	

36	L	41-45	M	STAFF	6-10 TH	3	3	3	3	3	3	18	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	41	
37	P	31-35	M	STAFF	6-10 TH	4	4	4	4	4	4	24	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	17	
38	L	31-35	M	STAFF	1-5 TH	4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	21	
39	L	36-40	M	STAFF	6-10 TH	3	3	3	3	3	3	18	4	4	5	4	4	4	4	5	5	39	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	39		
40	P	26-30	M	STAFF	6-10 TH	4	4	5	5	5	5	28	2	2	3	2	2	2	3	3	3	22	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	18	
41	P	>50	M	ANGGOTA SPI	>20 TH	5	5	5	5	4	4	28	4	5	3	4	3	3	4	4	5	35	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	30	
42	P	46-50	M	ANGGOTA SPI	16-20 TH	5	4	4	4	4	4	25	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	
43	P	46-50	M	ANGGOTA SPI	>20 TH	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	39	
44	P	26-30	BM	MARKETING	1-5 TH	3	4	3	4	3	5	22	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	44	
45	L	31-35	M	ADMIN	1-5 TH	3	3	3	3	3	3	18	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
46	P	26-30	M	ADMIN	1-5 TH	4	4	4	4	4	4	24	2	1	2	1	2	1	2	1	2	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	38
47	P	26-30	BM	ADMIN	1-5 TH	5	5	5	4	5	4	28	2	1	2	1	2	1	2	1	2	14	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	20	
48	P	26-30	M	TELLER	6-10 TH	4	4	4	5	5	5	27	2	2	2	2	2	2	3	3	20	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	21	
49	P	26-30	M	TELLER	1-5 TH	4	4	4	4	4	5	25	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	43	
50	P	46-50	M	FUNDING OFFICER	11-15 TH	4	4	4	5	4	4	25	1	2	2	2	1	2	2	2	2	16	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	20	



Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Penilaian Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	6

Correlations

		KPK1	KPK2	KPK3	KPK4	KPK5	KPK6	KPK
KPK1	Pearson Correlation	1	.525**	.602**	.588**	.644**	.520**	.836**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KPK2	Pearson Correlation	.525**	1	.464**	.591**	.613**	.364**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KPK3	Pearson Correlation	.602**	.464**	1	.288*	.574**	.464**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.043	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.588**	.591**	.288*	1	.637**	.543**	.775**

KPK4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.043		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KPK5	Pearson Correlation	.644**	.613**	.574**	.637**	1	.481**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KPK6	Pearson Correlation	.520**	.364**	.464**	.543**	.481**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.001	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KPK	Pearson Correlation	.836**	.753**	.736**	.775**	.843**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
WFC	Pearson Correlation	.921**	.915**	.922**	.926**	.922**	.913**	.927**	.929**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST5	Pearson Correlation	.791**	.692**	.801**	.781**	1	.729**	.852**	.715**	.844**	.751**	.800**	.776**	.775**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST6	Pearson Correlation	.708**	.690**	.679**	.757**	.729**	1	.735**	.845**	.681**	.759**	.729**	.679**	.728**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST7	Pearson Correlation	.832**	.702**	.790**	.775**	.852**	.735**	1	.746**	.914**	.818**	.811**	.837**	.844**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST8	Pearson Correlation	.788**	.742**	.798**	.804**	.715**	.845**	.746**	1	.720**	.800**	.770**	.772**	.772**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST9	Pearson Correlation	.784**	.679**	.781**	.792**	.844**	.681**	.914**	.720**	1	.808**	.822**	.869**	.822**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST10	Pearson Correlation	.819**	.641**	.794**	.747**	.751**	.759**	.818**	.800**	.808**	1	.716**	.867**	.800**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST11	Pearson Correlation	.745**	.671**	.717**	.769**	.800**	.729**	.811**	.770**	.822**	.716**	1	.788**	.834**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000

N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
ST1	Pearson Correlation	.832**	.702**	.790**	.775**	.776**	.679**	.837**	.772**	.869**	.867**	.788**	1	.799**	.910**
2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST1	Pearson Correlation	.764**	.632**	.777**	.754**	.775**	.728**	.844**	.772**	.822**	.800**	.834**	.799**	1	.894**
3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ST	Pearson Correlation	.911**	.821**	.901**	.899**	.892**	.834**	.924**	.885**	.913**	.894**	.881**	.910**	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





KARAKTERISTIK DEMOGRAFI

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	27	54.0	54.0	54.0
	Perempuan	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30 Tahun	11	22.0	22.0	22.0
	31-35 Tahun	9	18.0	18.0	40.0
	36-40 Tahun	13	26.0	26.0	66.0
	41-45 Tahun	8	16.0	16.0	82.0
	46-50 Tahun	7	14.0	14.0	96.0
	>50 Tahun	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Status_Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	47	94.0	94.0	94.0
	Belum Menikah	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pimpinan Cabang	4	8.0	8.0	8.0
	Kepala Bagian	3	6.0	6.0	14.0
	Kepala Sub Bagian	7	14.0	14.0	28.0
	Kepala Sie	9	18.0	18.0	46.0
	Kepala Kas	8	16.0	16.0	62.0
	Kepala SPI	1	2.0	2.0	64.0
	Staff	7	14.0	14.0	78.0
	Anggota SPI	3	6.0	6.0	84.0
	Marketing	1	2.0	2.0	86.0
	Admin	3	6.0	6.0	92.0
	Teller	2	4.0	4.0	96.0
	Funding Officer	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	13	26.0	26.0	26.0
	6-10 Tahun	15	30.0	30.0	56.0
	11-15 Tahun	13	26.0	26.0	82.0
	16-20 Tahun	6	12.0	12.0	94.0
	>20 Tahun	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

STATISTIK DESKRIPTIF KEPUASAN PENILAIAN KINERJA

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KPK1	50	3	5	4.24	.744
KPK2	50	3	5	4.36	.663
KPK3	50	2	5	4.20	.756
KPK4	50	3	5	4.26	.694
KPK5	50	3	5	4.24	.687
KPK6	50	3	5	4.36	.722
KPK	50	18	30	25.66	3.317
Valid N (listwise)	50				

STATISTIK DESKRIPTIF *WORK-FAMILY CONFLICT*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WFC1	50	1	5	2.88	1.409
WFC2	50	1	5	3.18	1.257
WFC3	50	1	5	3.42	1.197
WFC4	50	1	5	3.12	1.272
WFC5	50	1	5	3.20	1.245
WFC6	50	1	5	3.08	1.209
WFC7	50	1	5	3.22	1.200
WFC8	50	1	5	3.18	1.304
WFC9	50	1	5	3.46	1.265
WFC	50	14	45	28.74	10.495
Valid N (listwise)	50				

STATISTIK DESKRIPTIF STRES KERJA

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ST1	50	1	4	2.16	.955
ST2	50	1	4	2.26	.803
ST3	50	1	4	2.32	.935
ST4	50	1	4	2.36	.851
ST5	50	1	4	2.28	.858
ST6	50	1	4	2.32	.768
ST7	50	1	4	2.32	.935
ST8	50	1	4	2.28	.834
ST9	50	1	4	2.36	.985
ST10	50	1	4	2.34	.895
ST11	50	1	4	2.36	.921
ST12	50	1	4	2.32	.935
ST13	50	1	4	2.52	.974
ST	50	13	52	30.20	10.379
Valid N (listwise)	50				



LAMPIRAN 5
ANALISIS REGRESI

Pengaruh Kepuasan Penilaian Kinerja terhadap *Work-Family Conflict*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KPK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WFC

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.223	9.249

a. Predictors: (Constant), KPK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1291.229	1	1291.229	15.093	.000 ^b
	Residual	4106.391	48	85.550		
	Total	5397.620	49			

a. Dependent Variable: WFC

b. Predictors: (Constant), KPK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.448	10.304		6.643	.000
	KPK	-1.547	.398	-.489	-3.885	.000

a. Dependent Variable: WFC

Pengaruh Kepuasan Penilaian Kinerja terhadap Stres Kerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KPK ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: ST
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.273	.258	8.940

- a. Predictors: (Constant), KPK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1441.376	1	1441.376	18.033	.000 ^b
	Residual	3836.624	48	79.930		
	Total	5278.000	49			

- a. Dependent Variable: ST
 b. Predictors: (Constant), KPK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	72.153	9.960		7.244	.000
	KPK	-1.635	.385	-.523	-4.247	.000

- a. Dependent Variable: ST

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Work-Family Conflict*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ST ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WFC

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.328	.314	8.696

a. Predictors: (Constant), ST

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1767.825	1	1767.825	23.378	.000 ^b
	Residual	3629.795	48	75.621		
	Total	5397.620	49			

a. Dependent Variable: WFC

b. Predictors: (Constant), ST

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.262	3.818		2.949	.005
	ST	.579	.120	.572	4.835	.000

a. Dependent Variable: WFC

**Peran Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh Kepuasan
Penilaian Kinerja terhadap *Work-Family Conflict***

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ST, KPK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WFC

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.351	8.457

a. Predictors: (Constant), ST, KPK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2035.978	2	1017.989	14.233	.000 ^b
	Residual	3361.642	47	71.524		
	Total	5397.620	49			

a. Dependent Variable: WFC

b. Predictors: (Constant), ST, KPK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.658	13.632		2.689	.010
	KPK	-.827	.427	-.261	-1.936	.059
	ST	.441	.137	.436	3.227	.002

a. Dependent Variable: WFC





**PERUSAHAAN DAERAH
BANK PERKREDITAN RAKYAT DJOKO TINGKIR
KABUPATEN SRAGEN**

JL. Raya Sukowati No. 249, Telp. (0271) 892662 Fax. 895123 Sragen

Nomor : 581 / 265 / BPR / VI / 2020

Sragen, 16 Juni 2020

Lampiran : -

Perihal : **Konfirmasi Permohonan Ijin
Menyebarkan Kuesioner**

KEPADA

YTH. Wakil Dekan I

UNIVERSITAS ATMA JAYA

YOGYAKARTA

Up. Drs. Agus Budi R., m.Si.Ak.CA

Di-

Tempat

Dengan Hormat,

Menjawab surat Saudara 1308/R/I perihal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa Mahasiswa/wi yang namanya tercantum dibawah ini :

No.	Nama Mahasiswa	NPM
1.	KRISTINA WATI	22903

Pada tanggal 15 Mei 2020 telah melakukan penyebaran kuesioner untuk skripsi dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Penilaian Kinerja Terhadap Work-Family Conflict dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi” .

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PD BPR DJOKO TINGKIR
KABUPATEN SRAGEN



Hj. Endang Hestingsih, SE, MM

Direktur YMF Kepatuhan