Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 3 (2024): Oktober, 2712-2714
DOI: 10.33087/jiubj.v24i3.5378

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kelelahan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja di PT Penerbit Erlangga Karawang

Muhammad Khisomudin, Solehudin, Nunung Nur Hasanah
Universitas Singaperbangsa Karawang
Correspondence: khisomudin02@gmail.com, solehudin@unsika.ac.id, nunungnurhasanah@feb.unsika.ac.id

Abstrak. Dinamika perusahaan yang dinamis membuat sumber daya manusia terus melakukan inovasi serta efisiensi demi memberikan kinerja yang terbaik. Konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga semakin memperoleh perhatian dalam konteks kehidupan modern. Ketika pekerjaan memaksa untuk mengorbankan waktu dan perhatian yang seharusnya diberikan kepada keluarga, konflik pun muncul, menyebabkan pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan emosional dan fisik individu. Kelelahan emosional, yang mencerminkan keadaan kelelahan secara fisik dan mental karena tekanan yang berkelanjutan, dan stres kerja, yang terjadi karena ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhinya, menjadi dua konsekuensi utama dari konflik ini. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian didapatkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga, kelelahan emosional dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: konflik pekerjaan-keluarga; kelelahan emosional; stres kerja; kinerja.

Abstract. *Dynamic company dynamics make human resources continue to innovate and be efficient in order to provide the best performance. The conflict between work demands and family responsibilities is increasingly gaining attention in the context of modern life. When work forces you to sacrifice time and attention that should be given to your family, conflict arises, causing a significant impact on an individual's emotional and physical well-being. Emotional exhaustion, which reflects a state of physical and mental exhaustion due to ongoing pressure, and job stress, which occurs due to a mismatch between job demands and the individual's ability to meet them, are the two main consequences of this conflict. This research method is quantitative using multiple linear regression analysis. The research results showed that work-family conflict, emotional exhaustion and work stress had an influence on performance.*

Keywords: *work-family conflict; emotional fatigue; job stress; performance.*

PENDAHULUAN

Dinamika dan kompetisi yang semakin ketat di era modern ini, karyawan sering kali menghadapi tantangan berat dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) terjadi ketika tuntutan dari kedua peran tersebut bertentangan, menciptakan tekanan bagi individu. Greenhaus & Beutell (1985) menjelaskan konflik ini sebagai benturan antara peran pekerjaan dan keluarga yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Netemeyer et al. (1996) juga menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga muncul ketika tuntutan pekerjaan mengganggu tanggung jawab keluarga, mencakup waktu dan ketegangan pekerjaan.

Kelelahan emosional dan stres kerja adalah dua konsekuensi utama dari konflik pekerjaan-keluarga. Kelelahan emosional menggambarkan keadaan kelelahan fisik dan mental yang disebabkan oleh tekanan yang menekan (Miranda, 2013), sedangkan stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang merugikan akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhinya (Fauziek & Yanuar, 2021; Maha & Herawati, 2022; Putri Adhisty et al., 2023). Kedua kondisi ini tidak hanya berpengaruh negatif pada kesejahteraan individu, tetapi juga mempengaruhi produktivitas serta kinerja karyawan di tempat kerja.

Kinerja merujuk pada pencapaian hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok berdasarkan keahlian tugas karyawan. Hal ini diukur berdasarkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang atau tim memenuhi target yang telah ditetapkan. Organisasi perusahaan sangat mengharapkan kinerja yang paling baik dalam mendorong produktifitas serta efisiensi kelancaran kegiatan perusahaan (Luthfihani et al., 2024). Indikator

stres kerja menurut (Robbins, 2006) meliputi: (1) beban tugas; (2) peran yang diemban; (3) interaksi antar individu; (4) struktur organisasi; (5) gaya kepemimpinan dalam organisasi. Sementara itu, indikator kinerja karyawan terdiri dari: (1) kualitas hasil kerja; (2) jumlah output yang dihasilkan; (3) ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas; (4) efektivitas pekerjaan; (5) tingkat kemandirian dalam bekerja.

Begitu penting konflik pekerjaan-keluarga, kelelahan emosional dan stres kerja untuk dibahas dalam manajerial perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Peran ketiga variabel konflik pekerjaan-keluarga, kelelahan emosional dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, kelelahan emosional dan stres kerja terhadap kinerja perusahaan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian dengan melakukan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berusaha mendapatkan hasil secara kuantitatif untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah yang di ajukan. Penelitian juga melakukan studi di suatu objek yaitu di PT Penerbit Erlangga Karawang. Populasi karyawan ditemukan sebanyak 150 karyawan. Karena terlalu banyaj sehingga penelitian ini mengambil sampel penelitian karena mempertimbangkan waktu, tenaga, dan biaya (Arikunto, 2010). Sehingga penetapan sampel penelitian yaitu menggunakan 25% (Arikunto, 2013) dari populasi yaitu sebesar 37,5 dibulatkan menjadi 38 sampel penelitian. Analisis yang digunakan yaitu dengan menganalisis hasil output dari statistik data berbantuan pengolahan data software SPSS. Teknik pengumpulan data yang dipakai yaitu dengan menyebarkan kuisioner. Analisis data yang sesuai dengan penelitian ini yaitu menggunakan regresi linier berganda.

HASIL

Hasil penelitian didapatkan data output yaitu diawali dengan nilai determinasi sebagai berikut: yang menunjukkan nilai r square adjust sebesar 0,70 atau 70%. Hasil ini menandakan sumbangan antar variabel bebas memberikan sumbangan pengaruh sebesar 70% terhadap kinerja.

Tabel 1
Output Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,851[a]	0,725	0,701	0,98178

Sumber: data olahan

Hasil penelitian didapatkan data output yaitu diawali dengan nilai determinasi yang menunjukkan nilai r square adjust sebesar 0,70 atau 70%. Hasil ini menandakan sumbangan antar variabel bebas memberikan sumbangan pengaruh sebesar 70% terhadap kinerja. Sisanya sebesar 30% merupakan variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2
Output Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86,307	3	28,769	29,847	0,000[b]
	Residual	32,772	34	0,964		
	Total	119,079	37			

Sumber: data olahan

Hasil uji simultan signifikansi uji F didapatkan nilai sebesar 0,00<0,05. Hasil ini menandakan bahwa secara keseluruhan variabel bebas konflik pekerjaan-keluarga, kelelahan emosional dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Tabel 3
Output Partial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2,748	3,424		-0,802	0,428
	Konflik pekerjaan-keluarga	0,176	0,068	0,377	2,596	0,014
	kelelahan emosional	0,134	0,050	0,389	2,697	0,011
	stres kerja	0,724	0,162	0,408	4,480	0,000

Sumber: data olahan

Secara parsial dijelaskan pada data output yaitu didapatkan semua variabel bebas terhadap kinerja memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan secara parsial konflik pekerjaan-keluarga, kelelahan emosional dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini didukung penelitian Faizal et al., n.d.; Kayanti, 2023; Liftyawan et al., 2020).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga, kelelahan emosional dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Penerbit Erlangga Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensial, dan Nonparametrik*. PT. Rineka Cipta.

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.

Fauziek, E., & Yanuar, Y. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *3*(3), 680.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, *10*(1), 76–88.

Kayanti, D. D. 2023. Pengaruh Konflik Kerja Keluarga Terhadap Burnout Pada Dokter Di Masa Pandemi Covid-19. *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikologi*, *14*(1), 33–63.

Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. 2020. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian Iptek*, *5*(1), 1–16.

Luthfihani, E. I., Rizka, R. A., & Dyahrini, W. 2024. The Impact of Work Discipline and Work Ethos on Employee Performance in Coblong District Office Bandung City. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *8*(1), 36.

Maha, A. K. K., & Herawati, J. 2022. Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, *16*(1), 212–222.

Miranda, D. 2013. Strategi Coping Dan Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion) Pada Ibu Yang Memiliki Anak Berkebutuhan Khusus. *Psikoborneo*, *1*(2), 64–71.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrian, R. 1996. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, *81*(4), 400–410.

Putri Adhisty, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyanti, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. 2023. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *4*(1), 134–148.

Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.