

PERAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP WORK PERFORMANCE KARYAWAN PERUSAHAAN FAST MOVING CONSUMER GOODS DI INDONESIA

**Devi Rahnjen Wijayadne, Aria Ganna Henryanto, Adrie Oktavio, Susan Febrina Suherman,
Teofilus Teofilus**
Universitas Ciputra

ARTICLE INFO

Keywords: *Work Pressure, Work Conflict Family, Work Performance*

Kata Kunci: Tekanan Kerja, Konflik Kerja Keluarga, Performa Kerja

Corresponding author:

Teofilus Teofilus
teofilus@ciputra.ac.id

Abstract: *This research was conducted with fast moving consumer goods (FMCG) in Indonesia as research objects. This study aims to determine the effect of work pressure on work performance, work family conflict moderates the relationship between work pressure on work performance at PT. X. The variables used in this study are work pressure and work conflict family variables as independent variables and work performance variables as dependent variables. The method used is quantitative descriptive simple linear regression. The sample used in this study was collected from one of the largest family business on Indonesia. The method used in collecting samples is non probability sampling with purposive sampling technique. Data collection techniques in this study were carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. Based on the results of data analysis, it can be concluded that the work pressure variable has a significant effect on work performance partially, the work conflict family variable has a significant effect on work performance partially with a coefficient. Work conflict family variable can be a moderating variable between the relationship of work pressure to work performance.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan sebuah *fast moving consumer goods (FMCG)* di Indonesia sebagai objek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work pressure* terhadap *work performance*, *work family conflict* memoderasi keterhubungan antara *work pressure* terhadap *work performance* di PT.X. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *work pressure* dan *work conflict family* sebagai variabel bebas dan variabel *work performance* sebagai variabel terikat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif regresi linear sederhana. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dari salah satu perusahaan keluarga terbesar di Indonesia. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan sampel adalah *non probability sampling* dengan Teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner yang menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa variabel *work pressure* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work performance* secara parsial, variabel *work conflict family* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work performance* secara parsial. Variabel *work conflict family* mampu menjadi variabel moderasi antara hubungan *work pressure* terhadap *work performance*.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, karyawan seringkali dihadapkan pada tuntutan pekerjaan untuk menyelesaikan target kerja diluar jam kerja dan juga bertanggung jawab untuk menyiapkan keperluan keluarga, namun karyawan tersebut tidak dapat memenuhi kewajiban tersebut secara bersamaan sehingga terdapat salah satu kewajiban yang tidak dapat terpenuhi sehingga karyawan senantiasa memikirkan kewajiban yang belum terselesaikan. Konflik tersebut dapat menyebabkan karyawan memikirkan solusi konflik tersebut secara terus menerus hingga karyawan depresi dan khawatir (Davis *et al.*, 2016). Selain itu, karyawan juga seringkali dihadapkan pada kondisi fisik yang lelah setelah bekerja namun harus menyiapkan makanan dan membersihkan rumah atau menemani anak bermain. Kondisi fisik yang lelah ditambah harus memenuhi aktivitas fiik bersama keluarga menyebabkan karyawan tersebut memiliki perasaan negatif dan tidak bahagia dan berdampak pada aktivitas sosial mereka di perusahaan (Davis *et al.*, 2016). Oleh sebab itu, *Work family conflict* perlu dikelola dengan baik karena dapat menimbulkan tekanan pikiran dan menurunnya tingkat *psychological well being* karyawan yang nantinya akan menurunkan tingkat produktifitas karyawan (Rosita, 2014).

Work family conflict merupakan konflik yang dialami individu saat menjalankan peran ganda dimana tuntutan pekerjaan menyebabkan individu tidak dapat menjalankan peran sebagai anggota keluarga dengan baik begitu juga sebaliknya (Greenhaus dan Beutel, 1985). Konflik tersebut dapat terjadi dikarenakan aktivitas pemenuhan tuntutan pada salah satu domain (pekerjaan/keluarga) membutuhkan sumberdaya yang terbatas seperti waktu, energi dan mental, apabila karyawan menggunakan sumberdaya tersebut hingga tidak dapat memenuhi tuntutan pada domain lain (keluarga/pekerjaan) maka karyawan tersebut mengalami *work family conflict*. Netemeyer (1996) menjelaskan terjadinya *work family conflict* didasari beberapa hal yakni *time based conflict*, dimana waktu yang dimiliki karyawan banyak digunakan untuk menjalankan tuntutan pekerjaan sehingga karyawan merasa kesulitan untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam keluarga; dan *strain based conflict*, dimana kelelahan fisik, mental dan pikiran yang dirasakan karyawan setelah melakukan peran kerja mengganggu mereka untuk menjalankan peran sebagai anggota keluarga. Netemeyer (1996) menjelaskan lebih lanjut bahwa *work family conflict* merupakan bentuk konflik antarperan dimana individu memenuhi tuntutan pekerjaan, menghabiskan waktu dan merasa lelah setelah menjalankan peran kerja dapat mengganggu individu tersebut memenuhi tanggung jawabnya dalam keluarga.

Work family conflict dapat mengganggu peran karyawan dalam keluarga dan juga kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Beberapa penelitian menjelaskan mekanisme *work family conflict* yang dialami karyawan mampu mengganggu kinerja mereka dalam menjalankan pekerjaannya. Obrenovic *et al.*, (2020) menemukan bahwa karyawan yang mengalami *work family conflict* tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang tinggi dikarenakan sumberdaya yang dimiliki karyawan pada tingkat rendah akibat konflik kebutuhan dua domain yang berbeda sehingga karyawan berusaha menghindari aktivitas yang membutuhkan energi dan waktu karyawan. Davis *et al.* (2016) menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami *work family conflict* mengalami permasalahan tidak dapat memenuhi tuntutan keluarga atau pekerjaan sehingga karyawan terus memikirkan permasalahan tersebut hingga masalah tersebut terselesaikan, pemikiran terus menerus terkait tuntutan keluarga atau pekerjaan yang belum terselesaikan menyebabkan karyawan tersebut mengalami depresi, perasaan negatif dan tidak berarti dalam hidup dimana pada akhirnya mengarah pada performa yang menurun dan kurang

produktif. Selain itu, Anderson *et al.* (2002) juga berpendapat bahwa *work family conflict* dapat meningkatkan tekanan mental dan fisik bagi karyawan, sehingga karyawan diharuskan untuk mengelola lingkungan keluarganya sendiri agar dapat memberikan performa yang baik dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan adanya keterbatasan sumber daya yang dimiliki oleh karyawan setelah menjalankan pekerjaan seperti kelelahan, kurang dapat berkonsentrasi dan waktu bersama keluarga yang relatif pendek, menyebabkan karyawan merasa tidak berenergi dan memiliki waktu untuk menjalankan peran sebagai anggota keluarga dengan baik (Brummelhuis dan Bakker, 2012). Gerald *et al.*, (2019) juga berpendapat bahwa ketidakmampuan karyawan menjalankan peran sebagai anggota keluarga karena keterbatasan sumber daya yang tersedia setelah bekerja mengarahkan kondisi kesehatan mental dan fisik karyawan menjadi buruk.

Dengan adanya *work family conflict*, karyawan mengalami kondisi dimana mereka mendapatkan tekanan pikiran dengan kondisi mental dan kesehatan yang buruk. Kondisi tersebut dapat menyebabkan karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang tinggi pada waktu berikutnya karena *emotional exhaustion* yang ditunjukkan dengan perasaan negatif, kelelahan dan depresi (Wayne *et al.*, 2017). *Emotional exhaustion* dan tingkat *psychological well being* yang rendah akan membuat karyawan semakin kesulitan dalam mengelola tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Namun, penelitian yang mengkaji peran *work family conflict* dalam mempengaruhi kemampuan karyawan dalam mengelola tekanan pekerjaan yang tinggi untuk mencapai kinerja tinggi masih sangat terbatas yang secara spesifik meneliti peran *work family conflict* dalam memoderasi pengaruh *work pressure* terhadap *job performance*. Mengacu pada pendapat Wayne *et al.* (2017), karyawan yang mengalami *work family conflict* memiliki sumber daya yang menipis dan memutuskan untuk menyimpan sumber daya tersebut daripada menggunakannya untuk memenuhi tuntutan dan tekanan pekerjaan sehingga kinerja karyawan tersebut kurang baik. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang mengalami *work family conflict* memiliki sumberdaya (tenaga, pikiran dan emosional) yang rendah sehingga mempengaruhi kemampuan karyawan dalam memenuhi tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi. Dengan kata lain, karyawan yang menghadapi *work pressure* tinggi menunjukkan kinerja yang lebih buruk ketika karyawan tersebut mengalami *work family conflict* tinggi dibandingkan saat karyawan mengalami *work family conflict* rendah. Oleh sebab itu, pada penelitian ini diprediksi *work family conflict* dapat memoderasi pengaruh *work pressure* terhadap *job performance*

Work pressure sendiri mampu mempengaruhi pencapaian performa karyawan tersebut (Ren dan Chadee, 2016). Tingginya tekanan kerja (*work pressure*) tersebut berasal dari *job demand*, lingkungan kerja, *organizational support*, atau bahkan kepemimpinan dalam perusahaan tersebut (Logan dan Ganster, 2005). Tekanan kerja menuntut karyawan untuk memenuhi *job demand* yang tinggi dimana karyawan diharuskan mengeluarkan usaha yang besar baik berupa waktu, tenaga fisik, mental dan pemikiran untuk menyelesaikan target kerja, potensial konflik dan membuat keputusan dalam tenggat waktu yang sangat terbatas (Ren dan Chadee, 2016). Tekanan kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik oleh karyawan menimbulkan efek negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan atau dikenal dengan *physical and psychological well-being* dimana karyawan merasakan stress, kelelahan dan depresi yang nantinya menyebabkan karyawan tidak dapat mencapai performa yang tinggi (Hakanen *et al.*, 2008).

Sebelum dapat memberikan performa maksimal dengan komitmen yang kuat pada sebuah perusahaan, karyawan tersebut harus dapat mengelola tekanan-tekanan yang ada di dalam lingkungan kerja terlebih dahulu (Hakanen *et al.*, 2008). Individu yang bekerja dalam organisasi

akan senantiasa berada di bawah tekanan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan tuntutan kerja yang terkait dengan tanggung jawab mereka pada pekerjaan. Tekanan kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik akan menyebabkan menurunnya sumber daya (pikiran, tenaga dan waktu) yang dimiliki karyawan sehingga dapat mengakibatkan menurunnya moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, dan menurunnya tingkat kualitas kerja (Hakanen *et al.*, 2008). Memberikan perhatian pada kemampuan untuk mengelola tekanan yang diberikan pada karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting (Boone *et al.*, 2015; Utami *et al.*, 2017).

Salah satu cara untuk mengelola tekanan kerja pada karyawan adalah dengan memberikan *job resources* berupa otonomi untuk menentukan cara penyelesaian pekerjaan dan *time management* serta dukungan sosial untuk menyelesaikan pekerjaan (Hakanen *et al.*, 2008; Akbari *et al.*, 2017; Kalonio *et al.*, 2019). Pada karyawan yang mengalami *work family conflict*, *resources* yang dimiliki berkurang dalam jumlah besar untuk menyelesaikan konflik peran dalam keluarga sehingga karyawan tidak memiliki sumber daya besar untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan (Wayne *et al.*, 2017). Karyawan yang mampu menyelesaikan konflik dalam keluarga akan memiliki sumber daya yang lebih banyak seperti waktu bersama keluarga yang lebih banyak dan kondisi fisik yang prima dibandingkan karyawan yang menghadapi konflik dalam keluarga yang berlarut larut, sehingga karyawan tersebut dapat mengelola tekanan pekerjaan yang tinggi dan memiliki performa yang baik.

Performa karyawan yang baik dan konsisten serta dapat menyesuaikan dengan perubahan bisnis dapat menjadi keunggulan kompetitif yang dimiliki suatu perusahaan (Jin *et al.*, 2010). Hal ini dikarenakan, karyawan sebagai *human capital* dengan performa yang baik memiliki nilai yang sangat berharga, langka, sulit untuk ditiru dan tidak dapat tergantikan sehingga menjadi keunggulan kompetitif dibandingkan pesaing bisnis yang ada dalam industri (Jin *et al.* 2010). Selain itu, performa karyawan yang baik selaras dan mendukung keputusan strategis untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien dapat meningkatkan performa organisasi dengan maksimal (Singhet *et al.*, 2016). Hal tersebut dikarenakan performa karyawan yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan yang dapat mengarah pada peningkatan penjualan dan profitabilitas perusahaan (Judge *et al.*, 2001).

PT.X merupakan salah satu perusahaan *consumer goods* terbesar dan terintegrasi di Indonesia. Perusahaan memproduksi berbagai macam produk kebutuhan harian mulai dari makanan, minuman, hingga produk perawatan diri. Perusahaan ini selalu berusaha mengedepankan kualitas produk yang dihasilkan dan berfokus pada kebutuhan konsumen. Untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas, dibutuhkan SDM yang berkualitas pula. Perusahaan harus memanfaatkan semaksimal mungkin sumberdaya yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global. Meskipun terdapat berbagai masalah dalam perusahaan, sumberdaya manusia (SDM) merupakan satu-satunya keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. X untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja agar pekerjaan yang diberikan tidak dirasakan sebagai tekanan yang tidak dapat mereka penuhi.

KAJIAN PUSTAKA

Work Family Conflict

Work family conflict pertama kali di definisikan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), dimana *work family conflict* diartikan sebagai kondisi yang tidak seimbang antara hubungan pekerjaan dan keluarga dimana karyawan tidak dapat menjalankan salah satu peran dengan baik. Konflik yang terjadi disini bersumber antara domain pekerjaan dan domain keluarga tidak dapat saling

mendukung dan saling bertentangan dalam beberapa hal, yang dapat ditimbulkan dari adanya ketidaksesuaian tuntutan peran antara pekerjaan dengan keluarga dan keterbatasan sumber daya yang dimiliki (Greenhaus dan Beutell, 1985). Dalam perkembangannya, Nettemeyer *et al.*, (1996) menjelaskan work family conflict dapat berupa interfensi peran individu sebagai karyawan terhadap peran kerja individu dalam rumah tangga (*Work interference family*) dan interfensi peran kerja individu dalam rumah tanggaterhadap peran individu sebagai karyawan (*family interferenceWork*). Dalam penelitian ini, WFC difokuskan pada peran individu sebagai karyawan Orang Tua Group. Lu *et al.* (2006) mengidentifikasi bahwa dua jenis WFC tersebut baik *work interference family* maupun *family interferenceWorksama* sama mempengaruhi *psychological wellbeng* karyawan dimana tingginya *psychological wellbeng* dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dalam penelitian ini kategori WFC yang digunakan adalah kedua kategori tersebut baik *work interference family* maupun *family interference work*.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah *work pressure*. Pada mulanya, *work pressure* atau tekanan kerja pertama diidentifikasi dan diukur oleh Siegrist *et al.* (1990) pada karyawan level menengah dan staff (*blue colars*) dimana mereka mendapati pekerjaan mereka memiliki *workload* yang tinggi dan tidak memiliki sumberdaya dan kendali yang tinggi pada pekerjaannya sehingga menimbulkan adanya tekanan fisik, sosial dan emosional dalam diri mereka dan menyebabkan tingkat stress, kelelahan, apatisme yang beresiko pada penyakit gagal jantung. Konsep *work pressure* dalam literasi manajemen sumberdaya manusia lebih dekat dengan *job demand* yang tinggi yang ada dalam *job demand-resources model* dimana *job demand tinggi* yang tidak diimbangi dengan *job resources* menimbulkan *burnout* dan kelelahan fisik (Demerouti dan Bakker, 2011). Tekanan kerja mengacu pada pengalaman yang dirasakan karyawan saat mendapati peningkatan *job demand* atau tuntutan pekerjaan (Bakker dan Demerouti, 2007). Tekanan yang dirasakan yang dapat diterima oleh individu, dapat membuat pekerja tetap waspada, termotivasi, dapat bekerja dan belajar, tergantung pada sumber daya yang tersedia dan karakteristik pribadi. Namun, ketika tekanan itu menjadi berlebihan atau tidak terkendali, hal itu menyebabkan stres yang dapat merusak kesehatan pekerja serta mengganggu kinerja seseorang saat bekerja (Leka, Stavroula, Griffiths, dan Cox,2003). Dalam penelitian ini, tekanan kerja yang digunakan sebagai variabel mengacu pada tekanan beban kerja (*workload*), tekanan waktu (*deadline*).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *work performance*. *Work performance* pada awalnya dijelaskan oleh Campbell *et al.* (1990) sebagai tindakan individu yang dapat terukur dan relevan dengan tujuan organisasi. Kemudian dalam perkembangannya, Borman dan Motowidlo (1993) mengkategorikan perilaku kerja karyawan dalam organisasi menjadi dua kategori yakni 1) *task performance*, efektifitas karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan yang berkontribusi pekerjaan inti mereka dalam perusahaan; 2) *contextual performance*, perilaku karyawan dalam organisasi yang tidak berkaitan secara formal dengan pekerjaan namun dapat dapat membentuk konteks sosial dan psikologis organisasi. Viswesvaran dan Ones (2000) menjelaskan *work performance* mengacu pada bagaimana individu melakukan tindakan dan berkontribusi dengan perilakunya yang selaras dengan tujuan organisasi baik sesuai peran kerja secara (*In-role*) atau diluar pera kerja (*extra role*). Kemudian Koopmans *et al.* (2013) menambahkan perilaku karyawan yang dalam organisasi yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasiselain *task* dan *contextual performance* adalah 1) *adaptive performance*, mengacu pada seberapa mampu aryaawan dalam menyesuaikan diri pada perubahan yang teradi pada lingkungan bisnis, organisasi,

dan pekerjaan; 2) *counterproductive workbehavior*, perilaku kerja karyawan yang tidak mendukung, Dalam penelitian ini, *work performance* mengacu pada konsep work performance milik Borman dan Motowidlo (1993) yang dibedakan menjadi *task performance* (effort kerja, job knowledge, kualitas kerja, kuantitas kerja) dan *contextual performance* (*compliance* dan *interpersonal competence*).

Berdasarkan *demand-control model* (Karasek, 1979; Fila, 2016; Pozo-Antúnez, Ariza-Montes, Fernández-Navarro, dan Molina-Sánchez, 2018) tekanan pekerjaan adalah salah satu sumber penting dari stres kerja. Apa yang menciptakan perbedaan antara tuntutan dan kemampuan untuk memberikan keamanan mental tidak lain adalah tekanan pekerjaan (McCubbin dan Figley 1983). Tekanan kerja dapat dibedakan baik tekanan positif atau negatif dan itu tergantung pada persepsi seseorang antara dua kekuatan ini. Tekanan kerja yang tinggi akan menyebabkan menurunnya sumber daya (pikiran, tenaga dan waktu) yang dimiliki karyawan sehingga dapat mengakibatkan menurunnya moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, dan menurunnya tingkat kualitas kerja (Hakanen *et al.*, 2008).

Berdasarkan penelitian sebelumnya Yahaya (2009), Razak, *et al.* (2014) dan Murali, *et al.* (2017), ditemukan bahwa tekanan waktu dan ambiguitas peran berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Dua faktor lain dari beban kerja dan kurangnya motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga disimpulkan bahwa peningkatan tekanan waktu dan ambiguitas peran akan mengurangi kinerja karyawan di semua aspek. Di sisi lain, dalam penelitian Svanberg dan Ohman (2013), Pietsch dan Messier (2017) dan Johari, Ridzoan, dan Zarefar (2019), menemukan bahwa faktor tekanan waktu menunjukkan hubungan signifikan positif pada kinerja pekerjaan karyawan, sedangkan tekanan pengaruh sosial menunjukkan hubungan signifikan negatif pada kinerja pekerjaan karyawan. Selain itu, ditemukan pula bahwa kelebihan beban kerja tidak mempengaruhi kinerja pekerjaan karyawan secara signifikan.

Dalam beberapa penelitian sebelumnya *work pressure* ditunjukkan dengan beberapa faktor yang terdiri dari tekanan waktu, ambiguitas peran, beban kerja, motivasi, dan tekanan sosial dimana faktor tersebut memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H1: Adanya pengaruh *work pressure* terhadap *work performance*

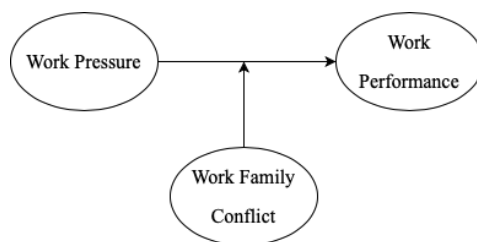
Berdasarkan penelitian sebelumnya (Geroda dan Puspitasari, 2017), *work family conflict* adalah salah satu di antara beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, apakah mereka merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka dan merasa berkomitmen di perusahaan tempat mereka bekerja. *Work family conflict* memiliki efek yang berbeda terhadap profesi yang berbeda. Penelitian menunjukkan bahwa profesi dengan kontak pelanggan / klien yang tinggi cenderung menderita *work family conflict* (Dubinsky, *et al.*, 1986; Boles dan Babin, 1996). Hal ini berarti bahwa perbedaan profesi menunjukkan adanya perbedaan tuntutan dalam pekerjaan yang secara tidak langsung akan memicu terjadinya *work family conflict*. Tuntutan pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga, misalnya, karena jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan *work family conflict* (Davis *et al.*, 2016).

Kemudian, dalam penelitian Wayne *et al.* (2017) menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan *emotional exhaustion* sebagai variabel mediasi penuh. *Work family conflict* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Itu artinya *work family conflict* tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan

perusahaan. Namun, *work family conflict* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *emotional exhaustion* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya konflik keluarga akan berdampak pada peningkatan *emotional exhaustion* karyawan dimana karyawan merasa kehabisan sumber daya yang dimiliki (pikiran waktu dan tenaga). Kemudian ditemukan pula bahwa *emotional exhaustion* membawa pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya *emotional exhaustion* dapat mengurangi kinerja karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *emotional exhaustion* sebagai mediator pengaruh *work family conflict* terhadap *Work Performance*.

Hekane *et al.* (2008), berpendapat bahwa cara untuk mengelola tekanan kerja pada karyawan adalah dengan meningkatkan *resources* yang dapat berupa perlindungan (rasa aman), memberikan perasaan sukses, pantas, dan efisiensi diri (Hakanen *et al.*, 2008; Akbari *et al.*, 2017; Kalonio *et al.*, 2019). Pada karyawan yang mengalami *work family conflict*, *resources* yang dimiliki berkurang dalam jumlah besar untuk menyelesaikan konflik peran dalam keluarga sehingga karyawan tidak memiliki sumber daya besar untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan (Wayne *et al.*, 2017). Karyawan yang dapat menyelesaikan konflik dalam keluarga dengan baik akan memiliki sumber daya yang lebih banyak dibandingkan karyawan yang menghadapi konflik dalam keluarga yang berlarut larut sehingga dapat mengelolah tekanan pekerjaan yang tinggi dan memiliki performa yang baik. Oleh sebab itu dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H2: Pengaruh *Work Pressure* terhadap *Work Performance* lebih besar pada karyawan yang mengalami *Work Family Conflict* tinggi dibandingkan dengan karyawan yang mengalami *Work Family Conflict* rendah



Gambar 2.1 Model Analisis

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan tujuan untuk meneliti pengaruh variabel *work pressure* terhadap *work performance* dengan *work family conflict* sebagai variabel moderasi pada PT.X. dalam Analisa data Teknik yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan menggunakan software SPSS versi 23. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berada di PT. X dengan jumlah 164 karyawan. Berdasarkan jumlah populasi yang dimiliki, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

Pertanyaan survey yang menjelaskan variabel diadopsi dari beberapa penelitian sebelumnya dimana indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel *work pressure* diadaptasi dari penelitian Johari, Ridzoan, dan Zarefar (2019). Untuk indikator yang digunakan untuk mengukur

work performance diadaptasi dari penelitian Breyer dan Bluemke, 2016. indikator yang digunakan untuk mengukur *work family conflict* diadaptasi dari penelitian Rivai dan Sagala, 2011, Viswesvaran (1993), dan Siswono (2016).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa tepat suatu item dalam mengukur data yang diuji. Item dikatakan valid apabila terdapat korelasi yang signifikan dengan total skornya. Pengujian validitas item dapat dilihat dari angka korelasi *Pearson* atau dari nilai signifikansi. Apabila nilai r hitung (nilai korelasi *Pearson*) $\geq r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka item dinyatakan valid. (Hair *et al.* 2014)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variable penelitian. Kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengukur skala Likert 1-5. Batas nilai Cronbach's Alpha untuk uji reliabilitas minimal adalah 0,6. Oleh karena itu, dalam penelitian ini nilai yang digunakan untuk menguji reliabilitas item agar dapat diterima adalah jika angka yang dihasilkan menunjukkan angka diatas 0,6. (Hair *et al.* 2014)

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel (variable dependen dan variable independen) dan menunjukkan arah hubungan kedua variable tersebut. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

Analisis Regresi Moderasi

Penelitian ini terdiri dari satu variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel moderasi. Variabel moderasi adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Oleh karena itu, analisis regresi moderasi digunakan untuk melihat apakah variabel pemoderasi (X_2) mempengaruhi pengaruh antara variabel X_1 sebagai variabel bebas (independen) terhadap variabel Y sebagai variabel terikat (dependen). Pengaruh ini selanjutnya dapat digunakan untuk mencari pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y . kemudian melihat apakah variabel (X_2) mempengaruhi hubungan antara variabel X terhadap Y . *Moderating Regression Analysis* dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + e$$

Pengujian efek moderasi variabel X_2 dilakukan dengan metode Mean-Centering untuk menentukan variabel interaksi X_1 dan X_2 . Metode ini dilakukan untuk menghilangkan efek multikolinier dengan variabel utama sehingga pengaruh variabel interaksi dapat terlihat tanpa bias.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Menurut Hair *et al.* (2014) Uji F merupakan pengujian terhadap rata-rata sampel dengan membandingkan secara simultan beberapa variabel sehingga bisa memperkecil kemungkinan kesalahan. Tujuan dari uji F untuk menemukan variabel *independen* dalam penelitian dan menentukan bagaimana mereka berinteraksi dan mempengaruhi tanggapan atau perlakuan. Aturan pengambilan keputusan dalam uji F adalah nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

2. Uji t

Menurut Hair *et al.* (2014) Uji t atau uji parsial adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya signifikansi dari pengaruh setiap koefisien variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Kriteria keputusan diterima jika nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

3. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Hair *et al.* (2014) adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan variasi variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Uji AsumsiKlasik

1. Uji NormalitasResidual

Menurut Hair *et al.* (2014) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan independen keduanya memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *kolmogorov-smirnov*, jika nilai signifikansi berada diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Hair *et al.* (2014) uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen yang diikut sertakan dalam pembentukan model regresi linier berganda. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multikolonieritas dapat diperiksa menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel independen. Jika suatu variabel independen memiliki nilai VIF >10 maka terjadi multikoloneiritas. Berdasarkan hasil pengujian SPSS dapat diketahui bahwa nilai VIF 1,517 yang lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa diantara variabel independen tidak terjadi gejala multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Hair *et al.* (2014) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat kesalahan pengganggu (e) memiliki varians yang sama atau tidak dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas seharusnya tidak terjadi pada regresi yang baik. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola titik pada grafik regresi. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas dalam hasil uji heteroskedastisitas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian SPSS titik sudah menyebar dan tidak membentuk pola yang jeas, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data di SPSS dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada departemen logistik dan warehouse dengan jumlah 12 orang, kemudian pada departemen PPIC dan HRD sebanyak 10 orang, sedangkan sisanya dari departemen QC 9 orang dan produksi 6 orang. Karena dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus atau seluruh populasi dijadikan sampel maka hasil penelitian ini bisa diterapkan pada seluruh departemen karena sudah mewakili masing-masing departemen.

Selanjutnya tabel diatas juga menjelaskan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki- laki sebanyak 28 orang dan sisanya wanita sebanyak 19 orang. Karena laki-laki merupakan kepala keluarga yang harus menafkahi anak dan istrinya maka kebanyakan laki-laki atau kepala keluarga merasa memiliki beban kerja yang lebih dari pada wanita.

Kemudian dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini sudah bekerja selama < 1 tahun sebanyak 15 orang. Kemudian 1-3 tahun sebanyak 11 orang, 3-5 tahun sebanyak 12 orang dan sisanya > 5 tahun sebanyak 9 orang. Lama bekerja dapat mempengaruhi kekuatan dan kemampuan karyawan dalam mengelola beban kerja yang dimilikinya.

Terakhir tabel diatas menjelaskan bahwa mayoritas responden belum berkeluarga sebanyak 24 orang sedangkan sisanya 23 orang sudah berkeluarga. Hal ini menandakan bahwa konflik keluarga yang terjadi pada karyawan rentan terjadi sehingga perusahaan perlu untuk memperhatikan kondisi kualitas hidup keluarga karyawan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dengan SPSS, variabel work pressure (X1) memiliki 15 pertanyaan yang dibuat dan disusun oleh peneliti dan diperoleh nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kesepuluh item pernyataan tersebut adalah valid. variabel *work family conflict* (X2) memiliki 4 pertanyaan yang dibuat dan disusun oleh peneliti dan diperoleh nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga item pernyataan tersebut adalah valid. variabel *work performance* (Y) memiliki 11 pertanyaan yang dibuat dan disusun oleh peneliti dan diperoleh nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kesebelas item pernyataan tersebut adalah valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan SPSS dapat ditunjukkan nilai *cronbach's alpha* variabel work pressure sebesar 0,838 dan dapat disimpulkan bahwa variabel work pressure reliabel. Variabel work conflict family sebesar 0,660 dan dapat disimpulkan bahwa variabel work conflict family reliabel. Variabel *work performance* sebesar 0,825 dan dapat disimpulkan bahwa variabel *work performance* reliabel. Karena ketiga variabel diatas memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6 sehingga ketiga variabel diatas dapat dikatakan reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	B	Std. Error	Sig.
(Constant)	8.075	.462	0.000
Work Pressure	-0.742	.090	0.000
Work Conflict Family	-0.612	.073	0.000

Sumber: Data diolah SPSS

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel (variabel dependen dan variabel independen) dan menunjukkan arah hubungan kedua variabel tersebut. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work pressure* dan *work conflict family*, sedangkan variabel dependenyaitu *work performance*. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sederhana pada tabel 4.7 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 8,075 - 0,742 X_1 - 0,612 X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien beta variabel work pressure sebesar - 0,742 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel *work pressure* mempunyai kecenderungan mempengaruhi *work performance* secara negatif. kemudian variabel *work conflict family* memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,612 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel work conflict family mempunyai kecenderungan mempengaruhi work performance secara positif.

Analisis Regresi Moderasi

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Moderasi

Model	B	Std. Error	Sig.
(Constant)	7.974	0.460	0.000
Work pressure	-0.720	0.090	0.000
Work Conflict Family	-0.624	0.073	0.000
MOD_X1_X2	-0.229	0.107	0.034

Sumber: Data diolah SPSS

$$Y = 7,974 - 0,720 X1 - 0,624 X2 - 0,229 X1X2 + e$$

Penelitian ini terdiri dari satu variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel moderasi. Variabel moderasi adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa peran *work family conflict* dalam memoderasi pengaruh *work pressure* terhadap *work performance* signifikan dengan nilai signifikansi 0.034 dan nilai koefisien beta -0.229. Hal tersebut menunjukkan peran *work family conflict* dalam memoderasi pengaruh *work pressure* terhadap *work performance* bersifat memperlemah dimana pengaruh *work pressure* terhadap *work performance* lebih rendah pada karyawan yang mengalami *work family conflict* tinggi dibandingkan dengan karyawan yang mengalami *work family conflict* tingkat rendah. hal tersebut juga ditunjukkan dengan besar pengaruh variabel *work pressure* (X1) pada *work employee* sebesar -0,720 setelah dimasukkan pengaruh moderasi atau interaksi, nilainya lebih rendah dari pada nilai koefisien beta *work pressure* (X1) tanpa ada variabel moderasi *work family conflict* (X2) sebesar -0,742. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work family conflict* (X2) dapat memoderasi pengaruh variabel work pressure (X1) terhadap *work performance* (Y) atau dengan kata lain variabel moderasi dapat memperlemah pengaruh variabel work pressure terhadap *work performance*.

Pembahasan

1. Pengaruh Work pressure terhadap *Work performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa variabel work pressure terhadap *work performance* memiliki pengaruh yang negatif signifikan. Hasil diatas sesuai dengan teori dari (Leka, Stavroula, Griffiths, dan Cox, 2003) yang berpendapat bahwa tekanan kerja merupakan permintaan yang tidak dapat dihindari saat seseorang berada pada lingkungan kerja karena tuntutan lingkungan kerja akan selalu ada. Tekanan yang dirasakan yang dapat diterima oleh individu, dapat membuat pekerja tetap waspada, termotivasi, dapat bekerja dan belajar, tergantung pada sumber daya yang tersedia dan karakteristik pribadi. Namun, ketika tekanan itu menjadi berlebihan atau

tidak terkendali, hal itu menyebabkan stres dan stres dapat merusak kesehatan pekerja serta mengganggu kinerja seseorang saat bekerja

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Yahaya, 2009; Razak, Yusof, Adli, Rizat, dan Ismail, 2014; Murali, Basit, dan Hassan, 2017), yang menemukan bahwa tekanan waktu dan ambiguitas peran berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Dua faktor lain dari beban kerja dan kurangnya motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga disimpulkan bahwa peningkatan tekanan waktu dan ambiguitas peran akan mengurangi kinerja karyawan di semua aspek.

2. Moderasi *Work family conflict* terhadap pengaruh *Work pressure* menuju *Work performance*

Berdasarkan hasil uji *Moderated Regression Analysis* dapat diketahui bahwa variabel moderasi (*work conflict family*) dapat memperlemah pengaruh *work pressure* terhadap *wok performance* atau dengan hadirnya variabel moderasi dapat membuat *work pressure* mempunyai pengaruh yang lemah terhadap *wok performance*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Geroda dan Puspitasari (2017), *work family conflict* adalah salah satu di antara beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, apakah mereka merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka dan merasa berkomitmen di perusahaan tempat mereka bekerja. *Work family conflict* memiliki efek yang berbeda terhadap profesi yang berbeda. Penelitian menunjukkan bahwa profesi dengan kontak pelanggan / klien yang tinggi cenderung menderita *work family conflict* (Dubinsky, et al., 1986; Boles dan Babin, 1996). Hal ini berarti bahwa perbedaan profesi menunjukkan adanya perbedaan tuntutan dalam pekerjaan yang secara tidak langsung akan memicu terjadinya *work family conflict*. Tuntutan pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga, misalnya, karena jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan *work family conflict*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work pressure* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Work performance* (Y). Hipotesis pertama (H1) diterima karena sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Jadi dapat disimpulkan bahwa *work pressure* pada karyawan PT. X berpengaruh signifikan terhadap *work performance* karyawan. Jika *work pressure* yang diberikan perusahaan semakin meningkat maka *work performance* karyawan semakin menurun.
2. *Work family conflict* (X2) menjadi tidak mampu memoderasi moderasi terhadap pengaruh *Work pressure* (X1) terhadap *Work performance* (Y). Hipotesis kedua (H2) diterima karena sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Artinya dengan adanya variabel moderasi membuat pengaruh *work pressure* terhadap *work performance* semakin lemah. Jadi dapat disimpulkan bahwa PT. X tidak perlu untuk mempertimbangkan kondisi karyawan yang sudah berkeluarga untuk dapat membuat kebijakan mengenai tekanan kerja yang diberikan karyawan.

Saran

PT. X berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengatakan bahwa perusahaan kurang memperhatikan tekanan kerja yang dibebankan kepada karyawan, sehingga saran yang bisa diajukan kepada perusahaan, agar memaksimalkan perhatian kepada kondisi karyawan karena karyawan merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan yang perlu untuk dirawat dan disejahterakan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan objek penelitian, ruang lingkup responden yang lebih banyak dan beragam. Agar hasil penelitian dapat lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A., dan Ramzan, M. (2013). Effects of Job Stress on Works Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management Volume 11, Issue 6*, 61-68.
- Akbari, J., Akbari, R., Shakerian, M., dan Mahaki, B. (2017). Job demand-control and job stress at work: A cross-sectional study among prison staff. *Journal of education and health promotion, 6*.
- Anderson, S., Coffey, B., dan Byer, R. (2002). Formal Organizational Initiatives And Informal Workplace Practices: Links To Work-Family Conflict And Job-Related Outcomes. *Journal Of Management, 28(6)*, 787-810.
- Bakker, A. B., dan Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*.
- Boone, M. S., Mundy, B., Morrissey Stahl, K., dan Genrich, B. E. (2015). Acceptance and commitment therapy, functional contextualism, and clinical social work. *Journal of Human Behavior in the Social Environment, 25(6)*, 643-656.
- Brummelhuis, Ten L. L., dan Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American psychologist, 67(7)*, 545.
- Campbell, J. D. (1990). Self-esteem and clarity of the self-concept. *Journal of personality and social psychology, 59(3)*, 538.
- Demerouti, E., dan Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology, 37(2)*, 01-09.
- Felstead, A., Gallie, D., Green, F., dan Henseke, G. (2019). The determinants of skills use and work pressure: A longitudinal analysis. *Economic and Industrial Democracy Vol. 40(3)*, 730-754.

- Geraldes, D., Madeira, E., Carvalho, V. S., dan Chambel, M. J. (2019). Work-personal life conflict and burnout in contact centers. *Personnel Review*.
- Greenhaus, J. H., dan Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles Linked references are available on JSTOR for this article : Sources of Conflict Between Work and Family Roles1. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., dan Beutell, N. J. (1989). Sources of work- family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133–153. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90010-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90010-9)
- Hair, Black, Babin dan Anderson. 2014. *Multivariate Data Analysis*. 7th edition. New York: Pearson Education
- James, J., Pitt-Catsoupes, M., Mcnamara, T., Snow, D., dan Johnson, P. (2015). The Relationship Of Work Unit Pressure To Satisfaction With Work–Family Balance: A New Twist On Negative Spillover? *In Work And Family In The New Economy*, 219-247.
- Jin, Y., Hopkins, M. M., dan Wittmer, J. L. (2010). Linking human capital to competitive advantages: Flexibility in a manufacturing firm's supply chain. *Human Resource Management*, 49(5), 939-963.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., dan Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., dan Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337–346. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>
- Kalonio, G., Mandey, S., danLengkong, V. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Mercure Manado. *JurnalEmba Vol.7 No.3*,4212-4221.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, And Mental Strain: Implications For Job Redesign.*Administrative Science Quarterly Vol. 24, No. 2*, 285-308.
- Kossek, E., dan Lee, K.-H. (2017). Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. *OXFORD RESEARCH ENCYCLOPEDIA, BUSINESS AND MANAGEMENT*.
- Logan, M. S., dan Ganster, D. C. (2005). An experimental evaluation of a control intervention to alleviate job-related stress. *Journal of Management*, 31(1), 90-107.
- Mea, M., & Hyronimus, H. (2020). PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP WORK-LIFE BALANCE PEKERJA PEREMPUAN DI KOTA ENDE. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 7(2). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i2.30266>

- Mensah, J. K. (2015). A “coalesced framework” of talent management and employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Minarsih, M. (2011). Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Cara Mengatasinya. *Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran Vol 9 No 20*.
- Murali, S., Basit, A., dan Hassan, Z. (2017). IMPACT OF JOB STRESS ON WORK PERFORMANCE. *International Journal of Accounting dan Business Management Vol. 5 (No.2)*.
- Nariyantha, I., & Astawa, I. (2020). LEAN SIX SIGMA AND ELECTRONIC RECIPES IN EFFORTS TO IMPROVE PATIENT SAFETY IN THE INSTALLATION OF EMERGENCY SANGLAH DENPASAR HOSPITAL. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 7(2). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i2.30272>
- Razak, M., Yusof, H., Adli, R., Rizat, M., dan Ismail, I. (2014). THE IMPACT OF WORK STRESS TOWARDS WORK LIFE BALANCE IN MALAYSIA. *International Journal of Economics, Commerce and Management Vol. II, Issue 11*.
- Ren, S., dan Chadee, D. (2017). Influence of work pressure on proactive skill development in China: The role of career networking behavior and Guanxi HRM. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 152-162.
- Rosita, S. (2014). Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Manajemen Bisnis, 2(2)*.
- Schaufeli, W. B., dan Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Springer, Dordrecht.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., dan Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Social science dan medicine, 31(10)*, 1127-1134.
- Singh, S. K., Burgess, T. F., Heap, J., Almatrooshi, B., dan Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Steele-Johnson, D., Beauregard, dan S. R., dan Schmidt. (2000). Goal Orientation and Task Demand Effects on Motivation, Affect and Performance. *Journal of Applied Psychology, Vol. 85*, 724-738
- Suryani, N., Sarmawa, I., dan Wardana, M. (2014). Work Family Conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa WorkIn Bali). *European Journal of Business and Management Vol.6, No.32*.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan RdanD*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Utami, P., Wahyuni, I., dan Ekawati. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Dan Pengendalian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Bagian Cargo Pt. Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal) Volume 5, Nomor 5*.
- Viswesvaran, C., dan Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Voydanoff, P. (1995). *The Work And Family Interface: Toward A Contextual Effects Perspective*. Minneapolis: National Council On Family Relations.
- Wayne, S. J., Lemmon, G., Hoobler, J. M., Cheung, G. W., dan Wilson, M. S. (2017). The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work–family conflict on job success. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 876-894.
- Xujie, X., & Tan, J. (2021). EXPLORING EMPLOYEE SATISFACTION IN AICE GROUP INDONESIA. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(2). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.34990>
- Yahaya, A., Yahaya, N., Arshad, K., Ismail, J., Jaalam, S., dan Zakariya, Z. (2009). Occupational Stress and its Effects towards the Organization Management. *Journal of Social Sciences Volume 5*,