

PENGARUH WORK FAMILY CONFLCIT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BANK BRI CABANG KOTA TIDORE KEPULAUAN

THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK STRESS AS A MEDIATING VARIABLE AT PT. BANK BRI BRANCH OF THE CITY OF TIDORE ISLANDS

Oleh:

Febrianti Idris¹
Abd. Wahab Hasyim²
Fadhliah M. Alhadar³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Khairun Ternate

E-mail:

¹Febriantiidris078@gmail.com

²Wahabhasyim@gmail.com

³Fadhliah_alhadar@yahoo.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik keluarga kerja terhadap kinerja karyawan perempuan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi di PT. Cabang Kota Tidore Bank Kepulauan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 29. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Bank BRI Cabang Tidore Kepulauan City. Work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja PT. Bank BRI Cabang Tidore Kepulauan City. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Bank BRI Cabang Tidore Kepulauan City. Stres kerja memediasi pengaruh work family conflict terhadap kinerja PT. Bank BRI Cabang Tidore Kepulauan City.

Kata Kunci: kinerja karyawan, stres kerja, work family conflict

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of work family conflict on the performance of female employees through work stress as a mediating variable in PT. Tidore City Branch Bank Islands. The data analysis technique in this study uses SPSS 29. Data collection techniques in this research are questionnaires. The results showed that the family conflict had a positive and significant effect on the performance of PT. Bank BRI Tidore Kepulauan City Branch. Work family conflict has a positive and significant effect on the work stress of PT. Bank BRI Tidore Kepulauan City Branch. Work stress has a positive and significant effect on the performance of PT. Bank BRI Tidore Kepulauan City Branch. Work stress mediates the effect of work family conflict on the performance of PT. Bank BRI Tidore Kepulauan City Branch.

Keywords: employee performance, work family conflict, work stress

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting perusahaan yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang unggul sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam menghadapi dunia yang semakin kompetitif dan menantang. Apabila individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan dapat berjalan dengan efektif juga, dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Semakin tinggi kemampuan kinerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai keberhasilan karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab (Rachmaliya dan Efendy, 2017). Kinerja karyawan berarti produktivitas dan output karyawan sebagai hasil pengembangan karyawan kinerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi (Hameed dan Waheed, 2011).

Menurut Robbins and Judge (2017), konflik merupakan proses yang dimulai ketika satu pihak merasakan pihak lain telah mempengaruhi sesuatu yang pertama pihak peduli. Konflik menggambarkan titik dalam aktivitas yang sedang berlangsung ketika interaksi menjadi ketidaksepakatan. Orang-orang mengalami berbagai konflik dalam organisasi atas ketidakcocokan tujuan, perbedaan interpretasi fakta, ketidaksepakatan atas harapan perilaku, dan sejenisnya. Organisasional konflik terbagi menjadi 3 kategori yakni: (a) Konflik Tugas, konflik ini berhubungan dengan isi dan tujuan pekerjaan; (b). Konflik Hubungan, konflik ini berfokus pada interpersonal; (c). Konflik Proses, konflik ini tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan.

Menurut Greenhaus dan Beutel (1985), *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. Konflik tersebut dapat terjadi dikarenakan aktivitas pemenuhan tuntutan pada salah satu domain (pekerjaan/keluarga) membutuhkan sumber daya yang terbatas seperti waktu, energi, dan mental, apabila karyawan menggunakan sumber daya tersebut hingga tidak dapat memenuhi tuntutan pada domain lain (keluarga/pekerjaan) maka karyawan tersebut mengalami *work family conflict*. *Work family conflict* adalah kebuntuan yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tugas keluarga. Gangguan pekerjaan dan keluarga adalah sejenis konflik antar peran yang muncul dari tekanan peran yang tidak sesuai dari masalah pekerjaan dan keluarga. Pekerjaan dapat mengganggu pencapaian urusan keluarga yang sesuai serta keluarga dapat mengganggu prospek pekerjaan (Tabassum, Farooq, & Fatima, 2017).

Work family conflict sering timbul karena pekerjaan yang memiliki jam kerja tidak fleksibel, tidak teratur, jam kerja yang panjang, beban kerja yang tinggi, stress pekerjaan yang dialami, konflik personal di tempat kerja, perubahan karir, perjalanan dinas, atau atasan perusahaan yang tidak suportif. Karyawan yang mengalami *work family conflict* berkepanjangan akan berdampak pada kinerja karyawan dan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas perusahaan. Penelitian Yusuf dan Hasnidar (2019); Kuswinarno dan Indirawati (2021) menemukan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Selain mempengaruhi kinerja karyawan, *work family conflict* juga mempengaruhi stres kerja. Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan perusahaan dan selain *work family conflict*, stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Objek pada penelitian adalah PT. Bank BRI Kota Tidore Kepulauan. Visi dari Bank BRI yaitu menjadi *the most valuable bank* di Asia Tenggara dan *home to the best talent*. Sedangkan Misi dari Bank BRI yaitu melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat. Secara umum fenomena penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada Bank disebabkan oleh beberapa faktor seperti konflik peran ganda, stress kerja, beban kerja dan tekanan kerja yang tinggi. Konflik peran ganda memiliki presentase yang tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: 1). Konflik karena waktu; waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan lainnya (pekerjaan atau keluarga). Konflik ini biasanya terjadi pada karyawan Bank. Karyawan pada Bank sering melakukan jam kerja diluar jam operasional kerja dan juga sering melakukan lembur; 2). Konflik karena tekanan; konflik ini terjadi saat karyawan mengalami tekanan dari satu peran yang dapat mempengaruhi kinerja peran lainnya. Karyawan Bank yang menghadapi banyak tekanan fisik dan kelelahan; dan 3). Konflik karena perilaku; konflik ini terjadi karena adanya perilaku spesifik yang dibutuhkan antara (pekerjaan atau keluarga) sehingga membuat karyawan mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya. seperti tindakan atau perilaku yang dilakukan karyawan Bank mungkin tidak cocok dengan perilaku yang diinginkan oleh rekan kerja ataupun keluarga. Stres kerja juga memiliki presentase yang tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stress kerja salah satunya seperti tuntutan tugas, peran, antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan, dan tingkat hidup organisasi. Pada Bank BRI Kota Tidore Kepulauan terdapat karyawan yang tidak lagi memperpanjang masa kontrak kerja da ada juga yang resign dari pekerjaan. Berdasarkan latar belakang dan studi empirik, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank BRI Kota Tidore Kepulauan”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan di atas tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Bank BRI Kota Tidore Kepulauan.

2. Untuk menguji pengaruh antara *work family conflict* terhadap stress kerja pada karyawan wanita PT. Bank BRI Kota Tidore Kepulauan.
3. Untuk menguji pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan wanita PT. Bank BRI Kota Tidore Kepulauan.
4. Untuk menguji pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita PT. Bank BRI Kota Tidore Kepulauan melalui stress kerja sebagai variabel mediasi

TINJAUAN PUSTAKA

Work Family Conflict

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *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

Stres Kerja

Menurut Handoko (2001), stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang dialami oleh pegawai dapat membantu dalam meningkatkan kinerja, tetapi sebaliknya juga dapat menghambat kinerja. Hal ini tergantung pada seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh para pegawai. Stres kerja mengakibatkan kinerja rendah apabila tidak ada usaha untuk menghadapi tantangan -tantangan pekerjaan. Dan sebaliknya stres kerja mengakibatkan kinerja tinggi apabila stres kerja tersebut membantu pegawai untuk mengarahkan segala kemampuan yang dimilikinya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

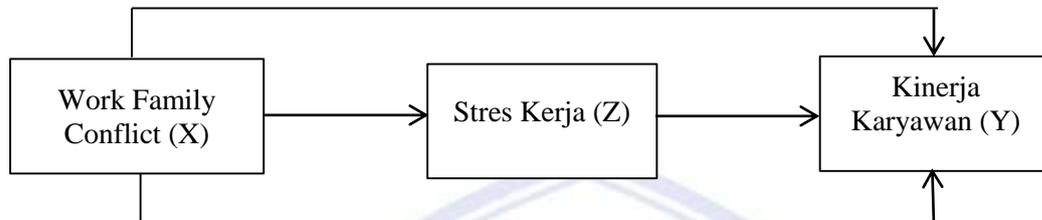
Penelitian Ibrahim, Tewal dan Taroreh (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Metode pengambilan sampel menggunakan probability sampling, dengan teknik random sampling. Sampel yang digunakan sebanyak 40 Dosen Wanita. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian yang diuji secara parsial menunjukkan bahwa Work-Family Conflict berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan, Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, Work-Family Conflict, Keterlibatan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Uji analisis jalur menunjukkan bahwa Work-Family Conflict dan Keterlibatan kerja secara tidak langsung berpengaruh melalui kepuasan kerja terhadap kinerja.

Penelitian Muhareni, Rusdi dan Shalihah (2022) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik keluarga kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita di Bank Sumsel Babel Syariah dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai wanita yang bekerja di Bank Sumsel Babel Syariah yang telah menikah dan memiliki anak berjumlah 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita Bank Sumsel Babel Syariah. Namun beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita Bank Sumsel Babel Syariah. Kemudian stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita Bank Sumsel Babel dan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai wanita Bank Sumsel Babel Syariah. Berdasarkan hasil analisis stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode causal step, stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Yaqien (2018) bertujuan untuk menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan. *Work-family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BRI Kantor Cabang Kota Magelang,

Jalan Ikhlas No. 1 Magersari. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan dengan purposive sampling. Alat analisis yang digunakan yaitu SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work-family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung (direct effect) dan berpengaruh positif tidak signifikan secara tidak langsung (indirect effect). Work-family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan stress kerja dapat memberikan efek mediasi hubungan antara work-family conflict terhadap kinerja karyawan sehingga hasil pengujian dapat disimpulkan yaitu mediasi penuh (full mediation).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian

H1: *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap stress kerja

H3: Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Stress kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dan asosiasi kuantitatif adalah strategi penelitian, sesuai dengan tujuan dan bentuk kerangka konseptual. Menurut Rusiadi, Subiantoro, dan Hidayat (2016:12), penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kota Tidore Kepulauan yaitu sebanyak 164 pegawai. Metode dari pemilihan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah *nonprobability* sampling (penarikan sampel secara tidak acak dengan menggunakan jenis *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini yaitu 59 karyawan wanita.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer telah menggunakan kuesioner yang diedarkan pada responden sampel. Data sekunder diperoleh dengan mempelajari dokumen perusahaan dan mengkaji literatur terkait.

Teknik Analisis

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif, dengan bantuan program SPSS 29 for windows, serta hasilnya akan digunakan menjadi dasar pada pembuktian hipotesis, terlebih dahulu diuji data menggunakan uji validitas, reabilitas, uji asumsi klasik, uji sobel, dan analisis regresi linier berganda yang akan mengitung besarnya kontribusi yang dinyatakan oleh koefisien antara tiga variabel yaitu *work family conflict* (variabel independen), kinerja pegawai (variabel dependen), stress kerja (*variabel intervening*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas**

Validitas merupakan suatu pengujian apakah instrument yang digunakan dapat diukur secara aktual dan tidak ada kesalahan dalam penarikan kesimpulan data (Jogiyanto, 2010). Dalam penelitian ini dapat dilihat hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien r	Status
Work Family Conflict	X1	,846**	Valid
	X2	,811**	Valid
	X3	,781**	Valid
	X4	,830**	Valid
	X5	,796**	Valid
	X6	,777**	Valid
	X7	,757**	Valid
	X8	,811**	Valid
Stres Kerja	Z1	,760**	Valid
	Z3	,810**	Valid
	Z4	,860**	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	,793**	Valid
	Y3	,855**	Valid
	Y5	,735**	Valid
	Y7	,803**	Valid
	Y8	,854**	Valid
	Y9	,835**	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 29 (2023)

Pada tabel 1, hasil pengujian validitas diketahui seluruh item pertanyaan yang ada pada variabel penelitian yang ada dalam penelitian ini lolos dalam pengujian validitas. Karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0.05 (Jogiyanto, 2010)

Uji Reliabilitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan akurat atau tidak. Suatu data dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 atau dapat dilihat juga dengan nilai *r Alpha* lebih besar dari r tabel (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini untuk melihat apakah data yang digunakan lolos pengujian reliabel atau tidak dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Family Conflict (X)	0,920	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,729	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,895	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 29 (2023)

Pada tabel 2 hasil pengujian diketahui dalam penelitian ini data yang digunakan reliabel. Hal ini karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 dan lebih besar juga dari nilai r tabel (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan terdistribusi secara normal atau tidak

Tabel 3. Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		Unstandardized Residual	
N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		4,15966737
Most Extreme Differences	Absolute		,088
	Positive		,062
	Negative		-,088
Test Statistic			,088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,184
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,174
		Upper Bound	,194

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah SPSS 29 (2023)

Pada tabel 3 diketahui dalam penelitian ini data yang digunakan terdistribusi normal karena nilai Asymp Sig yang di dapatkan lebih besar dari 0.05.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah dalam model yang digunakan terdapat ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,477	1,047		2,366	,021
	Work Family Conflict	-,038	,030	-,159	-1,241	,219
	Stres Kerja	,133	,092	,185	1,448	,152

a. Dependent Variable: ABS_1

Sumber: Data diolah SPSS 29 (2023)

Pada tabel 4 diketahui dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena sesuai dengan asumsi pengujian, suatu data dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai sig yang dihasilkan lebih besar dari 0.05

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah dalam suatu penelitian terjadi atau tidak hubungan sempurna dari setiap variabel independen yang ada.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Family Conflict	,878	1,139
	Stres Kerja	,878	1,139

Sumber: Data diolah SPSS 29 (2023)

Pada tabel 5 diketahui bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolenieritas karena tidak ada korelasi yang sempurna antar variabel independen sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini variabelnya orthogonal, yang dilihat dari nilai *Tolerance* >0.1 dan VIF <10.

Uji Statistik T (*Uji parsial*)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu penelitian terjadi pengaruh secara sendiri-sendiri atau secara individu atau tidak dari variabel independen terhadap variabel dependen, suatu data dikatakan berpengaruh secara parsial atau hipotesis dapat diterima jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari derajat signifikan 0.05 Ghozali (2018). Dapat dilihat hasil pengujian secara parsial pada tabel berikut.

Tabel 6. Uji Pengaruh *Work Family Conflcit* Terhadap Kinerja Pegawai

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	21,500	1,375		15,633
	Work Family Conflict	,134	,054	,287	2,474
					Sig.
					<,001
					,016

1. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 29 (2023)

Tabel 7. Uji Pengaruh *Work Family Conflcit* Terhadap Stres Kerja

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	8,282	,954		8,685
	Work Family Conflict	,115	,038	,349	3,073
					Sig.
					<,001
					,003

1. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 29 (2023)

Tabel 8. Uji Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	16,871	1,693		9,965
	Stres Kerja	,708	,148	,502	4,782
					Sig.
					<,001
					<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 29 (2023)

Berdasarkan pada tabel 6, 7 dan 8 dapat dijelaskan pengaruh setiap variabel sebagai berikut:

1. Variabel Work Family Conflict Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016 dan juga nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dimana T_{hitung} sebesar 2,474 dan T_{tabel} sebesar 1,66
2. Variabel Work Family Conflict berpengaruh terhadap stres kerja dengan tingkat signifikansi 0,003 dan juga nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dimana T_{hitung} sebesar 3,073 dan T_{tabel} sebesar 1,66
3. Variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,000 dan juga nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dimana T_{hitung} sebesar 4,782 dan T_{tabel} sebesar 1,66

Uji Statistik F (*Uji Simultan*)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam penelitian ini terdapat pengaruh secara simultan atau pengaruh secara bersamaan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana suatu data dikatakan memiliki pengaruh secara simultan jika nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0.05 Ghozali (2018). Untuk mengetahui dalam apakah dalam penelitian ini terdapat pengaruh secara simultan atukah tidak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Uji Simultan

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364,376	2	182,188	12,141	<,001 ^b
	Residual	1005,395	67	15,006		
	Total	1369,771	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work Family Conflict

Sumber: Data diolah SPSS 29 (2023)

Pada tabel diatas maka dapat diketahui dalam penelitian ini terdapat pengaruh secara simultan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. kemudian nilai F_{hitung} sebesar 12,141 yang lebih besar dari F_{Tabel} 3,98.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini dilakukan unntuk mengetahui seberapa jauh dan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Dan untuk melihatnya dapat dilihat pada nilai Adjusted R^2 sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,516 ^a	,266	,244	3,87375	

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work Family Conflict

Sumber: Data diolah SPSS 29 (2023)

Pada tabel 9 dijelaskan nial R^2 sebesar 26,6 dan nilai R sebesar 61,6 sedangkan niali Adjusted R^2 sebesar 24,4 artinya dalam penelitian ini variabel independen yang mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 24,4% sedangkan 75,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Sobel (*Sobel Test*)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar kekuatan pengaruh variabel independen ke mediasi ke dependen. Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan menggunakan uji sobel. Sobel test menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 11. Hasil Calculation Sobel Test

	Hasil	Tes Statistic	P-Value	Kesimpulan
a	0,134			
b	0,645	2,12	0,03	Signifikan
Sa	0,054			
Sb	0,158			

Sumber: Calculation Sobel Test

Dari hasil perhitungan sobel test menggunakan bantuan kalkulator statistic online maka diketahui bahwa variabel stres kerja mampu memediasi variabel *work family conflcit* terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0.03 dan juga dapat dibuktikan dengan melihat nilai T_{hitung} yang lebih besar dari T_{tabel} . Nilai T_{hitung} sebesar 2,120 > 1.66.

Pembahasan

Pengaruh Work Family Conflcit Terhadap Kinerja Pegawai Wanita

Hasil pengujian dengan bantuan alat analisis SPSS 29 maka dapat diketahui dalam penelitian ini variabel *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada PT.Bank BRI Cabang Kota Tidore Kepulauan. kemudian dapat dibuktikan juga dengan melihat nilai T_{hitung} > dari T_{tabel} . T_{hitung} sebesar 2,474 dan T_{tabel} sebesar 1,66. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yaqien (2018) yang juga menemukan hasil penelitiannya variabel work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Worang, Repi, dan Dotulong (2017) yang menemukan bahwa konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian dengan bantuan alat analisis *SPSS 29* maka dapat diketahui dalam penelitian ini variabel *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT. Bank BRI Cabang Kota Tidore Kepulauan. kemudian dapat dibuktikan juga dengan melihat nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. T_{hitung} sebesar 3,073 dan T_{tabel} sebesar 1,66. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arvakni (2020) yang menemukan hasil penelitiannya variabel *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dan sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan Muhareni, Rusdi, dan Shalihah (2022) yang menemukan hasil penelitian variabel *work family conflict* berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita

Hasil pengujian dengan bantuan alat analisis *SPSS 29* maka dapat diketahui dalam penelitian ini variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BRI Cabang Kota Tidore Kepulauan. kemudian dapat dibuktikan juga dengan melihat nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. T_{hitung} sebesar 4,782 dan T_{tabel} sebesar 1,66. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amrianah (2019) yang menemukan variabel stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Melalui Stres Kerja

Perhitungan *sobel test* dengan bantuan kalkulator statistic online maka dapat diketahui variabel kepuasan stres kerja mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai wanita, hasil ini juga dapat dibuktikan dengan melihat nilai T_{hitung} yang lebih besar dari T_{tabel} . T_{hitung} sebesar 2,120 dan T_{tabel} 1,66. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nabila, Utami, dan Aini (2019) yang menemukan hasil penelitiannya variabel stres kerja mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai wanita. Kemudian sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, Farha, dan Sanjaya, (2021) yang juga menemukan hasil penelitian yang sama.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada PT. Bank BRI Cabang Kota Tidore Kepulauan
2. *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada PT. Bank BRI Cabang Kota Tidore Kepulauan.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada PT. Bank BRI Cabang Kota Tidore Kepulauan.
4. Stres kerja mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai wanita pada PT. Bank BRI Cabang Kota Tidore Kepulauan.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Pihak perusahaan PT. Bank BRI Cabang Kota Tidore Kepulauan untuk menurunkan a). *work family conflict* pada karyawan perlu bersikap secara profesional agar dapat menghindari konflik di kantor dan konflik di rumah agar kinerja karyawan semakin meningkat; b) stress kerja sesekali perlu melakukan rekreasi atau wisata bersama karyawan untuk menghilangkan rasa sakit kepala dan rasa jenuh atau bosan agar kinerja karyawan tetap semakin meningkat.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda atau menambah variabel baru dan memperbanyak sampel dalam meneliti sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arvakni, I. (2020) Pengaruh Work Family Conflict Dan Konflik Peran Terhadap Intensi Keluar Karyawan Dan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada BPR Bank Bapas 69 Dikabupaten Magelang). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Magelang. <http://repositori.unimma.ac.id/2245/>. Diakses pada 13 Februari 2023
- Amrianah, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja Journal*, Vol. 2, No. 1. <https://algazali.ac.id/admin/file/2013083954HERLINA%20JURNAL%202.pdf>. Diakses pada 13 Februari 2023
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://www.jstor.org/stable/258214>. Diakses pada 13 Februari 2023
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee Development and It's Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2, No. 13. <http://www.ijbssnet.com/journals/Vol.2.No.13.Special.Issue.July.2011/26.pdf>. Diakses pada 1 April 2023
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Yogyakarta: BPFE
- Ibrahim, M., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Keterlibatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32857>. Diakses pada 1 April 2023
- Jogiyanto, H. M. (2010). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Edisi Ketujuh. Yogyakarta: BPFE
- Kuswinarno, M., & Indirawati, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Jurnal Manajemen*, Vol. 7, No. 1. <https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/view/11540>. Diakses pada 2 April 2023
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muhareni, I., Rusdi, M., & Shalihah, B. M. (2022). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al Huwiyah: Journal of Woman and Children Studies*, Vol. 2, No. 1. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/alHuwiyah/article/view/11229>. Diakses pada 3 April 2023
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan divisi Operational dan Servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 73, No. 2. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2929>. Diakses pada 3 April 2023
- Rachmaliya, N. S., & Efendy, H. (2017). Analysis of Employee Performance, Organization Culture, Work Satisfaction and Organization Commitment. *Human Resource Research*, 1(1).

https://www.researchgate.net/publication/319904791_Analysis_of_Employee_Performance_Organization_Culture_Work_Satisfaction_and_Organization_Commitment. Diakses pada 3 April 2023

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. England: Pearson Education.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 13, No. 1. <https://www.jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/article/view/227>. Diakses pada 1 April 2023
- Tabassum, H., Farooq, Z., & Fatima, I. (2017). Work Family Conflict, Perceived Work Overload And Work Exhaustion In Employees Of Banking Sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Vol. 11, (1), 439-451. https://www.researchgate.net/publication/327932378_Work_Family_Conflict_Perceived_Work_Overload_and_Work_Exhaustion_in_Employees_of_Banking_Sector. Diakses pada 1 April 2023
- Worang, L. S., Repi, A. L., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 5, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17304>. Diakses pada 23 Mei 2023
- Yaqien, A. A. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Stres Kerja (Studi Empiris Perusahaan Bank BRI Di Kota Magelang). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Magelang. <https://repositori.unimma.ac.id/1949/>. Diakses pada 3 April 2023
- Yusuf, R. M., & Hasnidar, H. (2020). Work-Family Conflict and Career Development on Performance of Married Women Employees: Case of Bank Employees, Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(1), 151-162. <https://www.ssbfnct.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/601>. Diakses pada 1 April 2023