



PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK BRI (PERSERO) TBK. CABANG PANAKKUKANG MAKASSAR

Uly Maliha

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. 2) Untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap stres kerja. 3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. 4) Untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan. 5) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. 6) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. 7) Untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan sampel penelitian sebanyak 105 karyawan Pt. Bank BRI (Persero) Tbk Cabang Panakkukang Makassar. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk analisis data dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. 2) Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. 3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5) Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi tidak dapat dimediasi oleh stres kerja. 7) Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja.

Kata kunci: *beban kerja, konflik pekerjaan keluarga, kinerja karyawan, stres kerja*

ABSTRACT

The objectives of this research are: 1) To determine the effect of workload on work stress. 2) To determine the effect of work-family conflict on work stress. 3) To determine the effect of workload on employee performance. 4) To determine the effect of work-family conflict on employee performance. 5) To determine the



effect of work stress on employee performance. 6) To determine the effect of workload on employee performance through work stress. 7) To determine the effect of work-family conflict on employee performance through work stress. This research is a type of quantitative research and the research sample is 105 employees of Pt. Bank BRI (Persero) Tbk Panakkukang Makassar Branch. This research uses path analysis for data analysis with the help of the SPSS version 25 program. The results of the research show that 1) Workload has a positive and significant effect on work stress. 2) Work-family conflict has a positive and significant effect on work stress. 3). Workload has a positive and significant effect on employee performance. 4) Work-family conflict has a positive and significant effect on employee performance. 5) Work stress has a negative and significant effect on employee performance. 6) Workload has a positive and significant effect on employee performance but cannot be mediated by work stress. 7) Work-family conflict has a positive and significant effect on employee performance which is mediated by work stress.

Keywords: Workload, Work-Family Conflict, Employee Performance, Work Stress

PENDAHULUAN

Menurut Sinamora (2003) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerjaannya. Sumber daya manusia memainkan peran yang demikian penting dalam mensukseskan tujuan yang membuat perusahaan atau organisasi melakukan berbagai hal untuk meningkatkan kinerja pegawainya (Jusma Asrini et al., 2022).

Manajemen Sumber daya manusia di akui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang sumber daya manusia yaitu melalui the right people in the right place at the right time (Suhartini & Rahmawati, 2020). Kinerja perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya. Dengan demikian, karyawan sebagai SDM merupakan sumber daya yang sangat vital bagi perusahaan, seperti halnya perusahaan yang bergerak dibidang keuangan salah satunya yaitu PT. Bank BRI (Persero) Tbk.

Perbankan merupakan salah satu sektor yang berkembang pesat dan menunjang perekonomian negara secara keseluruhan. Saat ini seluruh kegiatan perbankan bekerja menggunakan komputer sebagai media kerja merupakan salah satu jenis pekerjaan yang beresiko, terlebih lagi ketika karyawan memiliki beban kerja yang berlebihan dan akan berdampak buruk pada kesehatan karna tekanan pekerjaan dari kantor dan dapat mengakibatkan kelelahan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja para karyawan itu sendiri, hal ini karena kerja duduk



didalam ruangan dalam waktu lama dan dilakukan secara monoton. Dimana jam kerja di bank itu mulai dari jam 08.00 sampai 16.00 Wita dan hanya memiliki waktu istirahat 1 jam yaitu jam 12.00 sampai jam 13.00 Wita. Dari hasil wawancara, di lingkungan bank ini tidak pernah diadakan sosialisasi tentang masalah yang mungkin timbul akibat pekerjaan yang dilakukan.

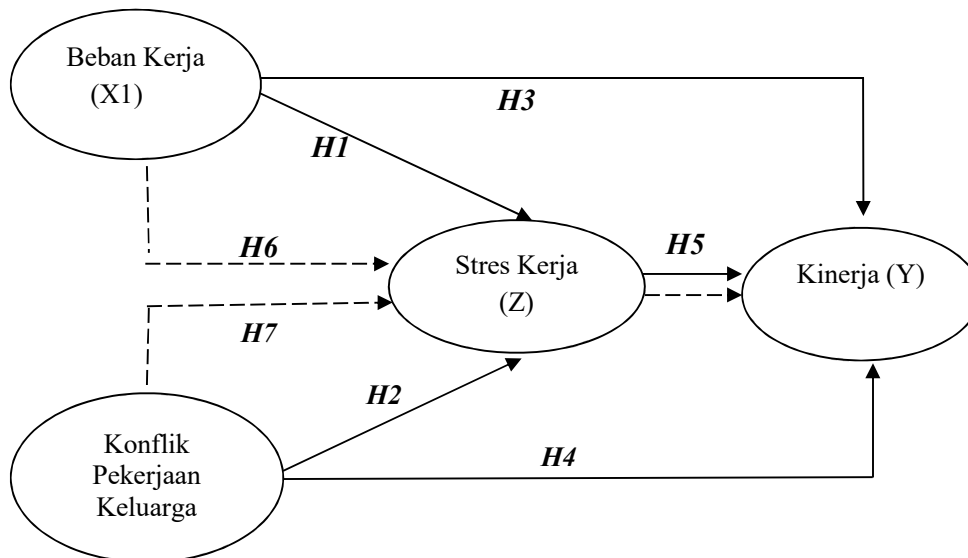
PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar terjadi masalah menurut Andi Raodhayati yang di wawancarai pada tanggal 19 Juni 2023, Andi Rodhayati mengatakan bahwa beban kerja yang dirasakan para karyawan PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar sangat mempengaruhi kinerja mereka karena adanya kecenderungan bahwa karyawan melakukan pekerjaan yang sama dan berulang-ulang meliputi administrasi kredit simpan pinjam, belum lagi para karyawan dituntut bagaimana mempertahankan simpanan dan pinjaman supaya tetap stabil, kesiapan mental untuk menghadapi nasabah yang bermasalah atau tunggakan serta menghadapi pimpinan dalam kondisi apapun dapat menimbulkan stres terhadap karyawan. Bahkan terdapat salah satu karyawan yang tugasnya dibagian marketing, dimana kita tau bahwa marketing itu adalah pekerjaan yang sangat berat karena keberhasilan Pt. Bank BRI (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar tergantung pada marketingnya, sehingga karyawan tersebut mengalami kelelahan pada saat melakukan pekerjaan. Pada akhirnya karyawan tersebut memiliki kinerja kurang baik pada saat tertentu dan jatuh sakit. Terdapat pula karyawan karena tuntutan pekerjaan sehingga karyawan tersebut resign karena kurangnya waktu untuk keluarga.

Agar karyawan dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik dan terus meningkat maka pimpinan harus memperhatikan kondisi karyawan dengan baik. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001: 135). Perusahaan selalu menginginkan karyawan yang berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Apabila karyawan dapat menjalankan tugasnya secara efektif maka perusahaan juga akan berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. (Almeida et al., 2016)

Keseimbangan kerja yang menguntungkan dari beberapa faktor, seperti beban kerja, beban tambahan pada lingkungan kerja dan kapasitas kerja diperlukan agar seorang pekerja berada dalam keserasian kerja yang baik dan dapat terjamin kesehatan dan produktivitas kerja maksimal. Beban kerja yang didapat pekerja ditempat kerja dapat mempengaruhi performa kerja. Salah satu efek turunya performa kerja yaitu terjadinya stres kerja yang dialami pekerja. Stres kerja dapat terjadi karena adanya faktor beban kerja ditempat kerja, salah satunya yaitu beban fisik dan mental yang memungkinkan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu kinerja karyawan juga bisa menurun karena terjadinya konflik dalam keluarga terutama pada karyawan yang sudah berkeluarga karna konflik merupakan peran yang terjadi pada karyawan, sehingga sulit untuk membedakan

antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang atau bahkan tidak memiliki waktu bersama keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Frone, Russell & Cooper, 1992). Work family conflict adalah salah satu dari bentuk interrole conflict tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di keluarga dengan peran di dalam pekerjaan (Flora, 2007). (Minarsih, 2011; Hotma, 2011) work family conflict dan stres kerja merupakan dua variabel yang saling berkaitan work family conflict akan menyebabkan seseorang mengalami stres kerja apabila tidak dapat mengelola konflik yang terjadi di lingkungan kerjanya, stres kerja terjadi karena seseorang dikejar untuk mencapai target tertentu (Suhartini & Nahwi, 2019).



H₁: Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. Bank BRI (Persero) Tbk Cabang Panakkukang Makassar

H₂: Diduga konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. Bank BRI (Persero) Tbk Cabang Panakkukang Makassar

H₃: Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI (Persero) Cabang Panakkukang Makassar.

H₄: Diduga konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI (Persero) Cabang Panakkukang Makassar.

H₅: Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk Cabang Panakkukang Makassar



H₆: Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk Cabang Panakkukang Makassar

H₇: Diduga konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk Cabang Paakkukang Makassar.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Pt. Bank BRI (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 105 karyawan yang diperoleh dengan metode sensus. Metode pengumpulan datanya menggunakan metode kuantitatif, dimana pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang disebarakan langsung dari sumber pertama atau tempat dilakukannya objek penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear untuk hipotesis 1, 2, 3, 4 dan 5, analisis jalur dan uji sobel untuk hipotesis 6 dan 7 dengan menggunakan program SPSS.

HASIL

Hasil Uji Heterokedastisitas Data Penelitian

Uji heteroskedastisitas sebuah data dikatakan terbebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas - Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,269	1,968		4,711	,000
	Beban kerja	-,040	,051	-,086	-,777	,439
	konflik pekerjaan keluarga	,033	,045	,113	,722	,472
	stres kerja	-,111	,052	-,359	-2,139	,035

a. Dependent variable: Abs_Res2

Sumber Data: Data Primer diolah (Output Spss) 2023



Berdasarkan hasil uji *glejser* tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi semua variabel berada diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan telah memenuhi uji asumsi klasik.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau variabel bebas. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan VIFnya dengan ketentuan jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi penelitian tersebut. Berikut hasil uji multikolinearitas yang dapat dilihat dar tabel dibawah ini.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,269		
	Beban kerja	,000	,823	1,216
	konflik pekerjaan keluarga	,000	,823	1,216

a. Sumber Data : Data Primer diolah (Output Spss) 2023

Berdasarkan hasil tersebut, pada variabel beban kerja dan konflik pekerjaan keluarga, masing-masing memiliki nilai *tolerance* yaitu sebesar 0,823 > (0,001) dan nilai VIF yaitu 1,216 < (10). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu beban kerja dan konflik pekerjaan keluarga tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (Path Analysis) adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur juga merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel (Suhartini & Iskandar, 2020). Analisis jalur digunakan untuk mengetahui apakah variabel beban kerja dan konflik pekerjaan keluarga dapat memediasi hubungan antara kinerja karyawan terhadap stres kerja.



Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

a. Persamaan I

Tabel 4.18
Hasil uji regresi model I

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.994	4.106			4.138	.000
	Beban Kerja	.357	.118	.218		3.027	.003
	Konflik Pekerjaan Keluarga	.651	.074	.632		8.748	.000
a. Dependent Variable: Stres Kerja							
Sumber Data: Data Primer diolah (Output Spss 25) 2023							

Hasil persamaan regresi linear I berganda sebagai berikut:
 $Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$
 $Z = 16,994 + 0,357X_1 + 0,651X_2$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan dalam beberapa hal, antara lain:

- 1) Nilai konstanta sebesar 16,994 yang dapat diartikan bahwa stres kerja akan bernilai 16,994 satuan jika variabel beban kerja dan konflik pekerjaan keluarga ada.
- 2) Variabel beban kerja nilai koefisien sebesar 0,218, nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi penurunan stres kerja satu persen maka akan menyebabkan penurunan beban kerja sebesar 0,218.
- 3) Variabel konflik pekerjaan keluarga nilai koefisien sebesar 0,632, nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi penurunan terhadap beban kerja satu persen maka akan menyebabkan penurunan konflik pekerjaan keluarga sebesar 0,632.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa variabel beban kerja memiliki nilai koefisien 0,218 bernilai positif (+), yang artinya variabel beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap stres kerja. Nilai t-hitung sebesar 3,027 atau > dari nilai t-tabel 1,660. Serta nilai signifikan 0,003 > 0,05. Dan konflik pekerjaan keluarga memiliki nilai koefisien 0,632 bernilai positif (+), yang artinya variabel konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Nilai t-hitung 8,748 > dari t-tabel 1,660. Serta nilai signifikan 0,000 > 0,05, yang



menunjukkan variabel beban kerja dan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

b. Persamaan II

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Model II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.484	2.236		7.818	.000
	Beban Kerja	.675	.057	.701	11.890	.000
	Konflik Pekerjaan Keluarga	.454	.045	.750	10.028	.000
	Stres Kerja	-.444	.046	-.756	-9.749	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
Sumber Data : Data Primer diolah (Output Spss 25) 2023						

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$$

$$Y = 17,484 + 0,675 + 0,454 - 0,444$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

- 1) Nilai konstanta 17,484 yang dapat diartikan bahwa kinerja karyawan akan bernilai 17,484 satuan jika variabel beban kerja dan stres kerja ada.
- 2) Variabel beban kerja nilai koefisien 0,701, nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi penurunan kinerja karyawan satu persen maka akan menyebabkan penurunan beban kerja sebesar 0,701.
- 3) Variabel konflik pekerjaan keluarga nilai koefisien sebesar 0,750, nilai koefisien yang positif menunjukkan konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi penurunan terhadap beban kerja satu persen maka akan menyebabkan penurunan konflik pekerjaan keluarga sebesar 0,750.
- 4) Nilai eror pada penelitian ini adalah -0,756. Hal ini menandakan bahwa sebesar -0,756 merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa variabel beban kerja memiliki nilai koefisien 0,701 bernilai positif (+), yang artinya variabel beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar 11.890 atau > dari nilai t-tabel 1,660. Serta nilai signifikan 0,000 > 0,05. Dan konflik



pekerjaan keluarga memiliki nilai koefisien sebesar 0,750 bernilai (+), yang artinya variabel konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar 10.028 atau > dari nilai t-tabel 1,660. Serta nilai signifikan 0,000 > 0,05. Menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DISKUSI

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji t), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja sehingga hipotesis diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Susiarty (2019), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Zulmaedarlani (2019), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan Puspitasari (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji t) hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian Yun (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Alifah (2019), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan Hermawan (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji t), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siong (2019), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta sejalan hasil penelitian Kuswinarno (2021), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir. Begitupun dengan penelitian Rahma (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan selama masa pandemik.



Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji t), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Trimningsih (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Damayanti (2019), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Serta hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Diniary (2019) dengan hasil penelitian bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji t), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Obaide (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Indrawan (2022), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta sejalan juga dengan hasil penelitian Latif (2021), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Stres Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur (*path analysis*) diperoleh hasil bahwa stres kerja tidak dapat memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung melalui stres kerja, sehingga hipotesis ini diterima.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi tidak mampu memediasi stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Jurul (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan serta tidak mampu memediasi kinerja karyawan melalui stres kerja. Selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Widyarini (2021), menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi tidak mampu memediasi stres kerja. Dan penelitian ini juga sejalan dengan hasil



penelitian Pramita (2021), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi tidak mampu memediasi stres kerja.

Pengaruh konflik pekerjaan keluarga (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui stres kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur (*path analysis*) diperoleh hasil bahwa stres kerja dapat memediasi konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui stres kerja, sehingga hipotesis ini diterima.

Hal ini berarti ketika pekerja mengalami stres dan konflik pekerjaan keluarga, pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga akan berdampak terhadap kinerja. Area dari keluarga dan kerja seringkali disimpulkan sebagai suatu area paling penting bagi seseorang dan aktivitas dalam area (keluarga dan kerja) ini secara umum membutuhkan lebih banyak waktu dan tenaga dibanding area atau peran lain.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Tualai (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui stres kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prajitno (2021), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan WFH secara tidak langsung melalui stres kerja. Dan dengan penelitian oleh Muhareni (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui stres kerja.

REFERENSI

- Almeida, C. S. de, Miccoli, L. S., Andhini, N. F., Aranha, S., Oliveira, L. C. de, Artigo, C. E., Em, A. A. R., Em, A. A. R., Bachman, L., Chick, K., Curtis, D., Peirce, B. N., Askey, D., Rubin, J., Egnatoff, D. W. J., Uhl Chamot, A., El-Dinary, P. B., Scott, J.; Marshall, G., Prensky, M., ... Santa, U. F. De. (2016).
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). *Antecedents And Outcomes Of Work-Family Conflict: Testing a Model Of The Work-Family Interface. Journal of Applied psychology*, 77(1), 65-78.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga)*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Henry, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.



- Jusma Asrini, Jafar Akhmad, & Suhartini Eka. (2022). Pengaruh Workload Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba Di Masa Pandemi Covid-19. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 3(2), 33. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm>
- 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). *Eco-Entrepreneur*, 7(1), 19-33.
- Latif, A. H. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Intervening (*Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Rahma, S. (2019). Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rsud Lanto Dg Pasewang Jeneponto (*Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Suhartini, E., & Nurnadjamuddin, M. (2023). Investigations of Work-Life Balance and Stress for Working Women in the Indonesian Banking Sector. *Global Business and Finance Review*, 28(6), 159-169.
- Suhartini, E., & Iskandar, N. Z. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Murni Terang Timur. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(3), 114. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm>
- Suhartini, E., & Nahwi, W. A. (2019). Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmiah*, 16(2), 245.
- Suhartini, E., & Rahmawati, I. A. (2020). pengaruh conflict dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Kabupaten Gowa. *Jurnal of Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(7), 95.
- Sugiyono, (2008). Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV
- Trisaputra, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Makassar) (*Doctoral Dissertation*, Universitas Hasanuddin).
- Taty, S., Musseng, A., Suhartini, E., & Possumah, B. T. (2018). The effect of leadership style on job satisfaction: A case study analysis on KIMA Company



in Makassar Industrial area, Indonesia. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13(13), 4977.