

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stress Kerja dan Kinerja Pegawai Perempuan

Ninik Wahyu Lestari^{1*}, Dyah Sawitri², Umi Muawanah³
^{1, 2, 3} Pasca Sarjana Universitas Gajayana, Indonesia

Alamat : Jl. Mertojoyo Blok L, Merjosari, Lowokwaru, Kota Malang

Korespondensi penulis : niniklestari77@gmail.com

Abstract. *Today's women not only play the role of wives and housewives, but also as workers. Carrying out this dual role presents its own challenges, especially for female employees who are married and have children. This study aims to analyze the influence of work-family conflict on work stress and performance of female employees at the State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, as well as to examine the role of work stress as a mediator. This study uses an explanatory method with a survey approach. The research sample consisted of 99 female employees who were married and had children, selected using the purposive sampling technique. The data was analyzed using the Partial Least Square (PLS) method using the WarpPLS 3.0 program. The results showed that work-family conflict had a significant positive effect on work stress and had a significant negative effect on performance. However, work stress does not have a significant effect on performance. In addition, work-family conflicts do not affect performance through work stress because they do not meet the requirements of the mediation effect. In conclusion, work-family conflicts increase work stress and decrease the performance of female employees.*

Keywords: *Dual, roles, Female, employees, Performance.*

Abstrak. Perempuan masa kini tidak hanya berperan sebagai istri dan ibu rumah tangga, tetapi juga sebagai pekerja. Menjalani peran ganda ini memberikan tantangan tersendiri, terutama bagi pegawai perempuan yang telah menikah dan memiliki anak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja dan kinerja pegawai perempuan di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, serta menguji peran stres kerja sebagai mediator. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori dengan pendekatan survei. Sampel penelitian terdiri dari 99 pegawai perempuan yang telah menikah dan memiliki anak, dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan program WarpPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Namun, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, konflik pekerjaan-keluarga tidak memengaruhi kinerja melalui stres kerja karena tidak memenuhi persyaratan efek mediasi. Kesimpulannya, konflik pekerjaan-keluarga meningkatkan stres kerja dan menurunkan kinerja pegawai perempuan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan keluarga, seperti fleksibilitas kerja dan dukungan organisasi.

Kata kunci: Kinerja, pegawai, perempuan, Peran, ganda.

1. LATAR BELAKANG

Peran perempuan dalam kehidupan modern tidak hanya terbatas pada peran domestik sebagai istri dan ibu rumah tangga, tetapi juga sebagai pencari nafkah dalam berbagai sektor pekerjaan. Data dari BPS Provinsi Jawa Timur menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja perempuan meningkat dari tahun 2012 hingga 2016. Dalam perspektif Islam, Al-Qur'an mengakui hak perempuan untuk bekerja dan memperoleh imbalan yang setimpal, sebagaimana

tertuang dalam Surat An-Nisa ayat 32. Selain itu, dalam Surat Al-Qasas ayat 77, umat Islam diingatkan untuk mencari kehidupan di akhirat tanpa melupakan kebahagiaan duniawi.

Perempuan memiliki dua peran utama, yaitu peran tradisi sebagai pengelola rumah tangga dan peran transisi sebagai tenaga kerja. Indriyani (2009) menyatakan bahwa peran transisi mencakup perempuan sebagai pekerja, anggota masyarakat, dan bagian dari pembangunan. Seiring dengan meningkatnya jumlah perempuan yang bekerja, Ihromi (1990) mencatat bahwa banyak perempuan tetap memilih bekerja karena memperoleh manfaat finansial, wawasan, aktualisasi diri, dan kebanggaan pribadi.

Namun, menjalani peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga tidaklah mudah. Frone & Cooper (1994) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga bertentangan. Pegawai perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak menghadapi tekanan lebih besar dibandingkan mereka yang belum menikah. Kesulitan dalam membagi waktu dapat menyebabkan konflik peran ganda yang mempengaruhi kinerja di tempat kerja dan kesejahteraan keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga dapat berdampak negatif jika tidak dikelola dengan baik. Anorogo (1992) mengungkapkan bahwa konflik yang tidak terselesaikan dapat mengganggu produktivitas perusahaan. Ivancevich dan Matteson (1980) dalam Indriyani (2009) menyebutkan bahwa faktor penyebab stres kerja meliputi beban kerja berlebih, tanggung jawab sosial, kurangnya dukungan kelompok, dan kondisi lingkungan kerja. Perempuan yang menghadapi tekanan semacam ini sering mengalami kelelahan fisik dan mental yang berujung pada stres dan penurunan kinerja.

Dalam lingkungan kerja, perasaan bersalah karena meninggalkan keluarga serta tekanan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mengganggu keseimbangan psikologis pegawai perempuan. Gitosudarmo dan Suditta (1997) menyoroti dampak positif dan negatif dari stres kerja. Pada tingkat rendah hingga moderat, stres dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Namun, pada tingkat tinggi, stres justru menyebabkan penurunan kinerja, keinginan untuk keluar dari pekerjaan, dan rendahnya komitmen organisasi (Boles, Howard & Donofrio, 2001). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Nurhayati, 2000 dalam Indriyani, 2009).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi stres kerja dan kinerja pegawai perempuan di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Selain itu,

penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana stres kerja berdampak pada kinerja pegawai perempuan dan apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja melalui stres kerja. Penelitian ini difokuskan pada tenaga kependidikan perempuan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sudah menikah dan memiliki anak, baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun non-PNS.

Manfaat dari penelitian ini mencakup beberapa aspek. Bagi penulis, penelitian ini memperluas wawasan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja dan stres kerja pegawai perempuan. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam mengurangi tingkat konflik pekerjaan-keluarga serta merancang strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai perempuan. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat menjadi referensi akademik dan memberikan kontribusi dalam kajian manajemen sumber daya manusia terkait keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini berpijak pada berbagai studi sebelumnya yang membahas konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja, dan kinerja. Maherani (2012) meneliti pengaruh konflik peran ganda dan fear of success terhadap kinerja wanita bekerja, dengan hasil bahwa tidak ada hubungan positif antara konflik peran ganda dan kinerja serta fear of success terhadap kinerja. Namun, ditemukan adanya hubungan positif antara konflik peran ganda dan fear of success. Rosita (2012) melakukan penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi dan menemukan bahwa konflik peran ganda serta stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen wanita, tetapi stres kerja secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka.

Nur (2013) meneliti pegawai Universitas Khairun Ternate dan menyimpulkan bahwa konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Konflik dan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, sementara kepuasan kerja memberikan dampak positif. Talitha dan Santosa (2013) meneliti hubungan konflik peran ganda dengan kinerja karyawan wanita di PT. Matahari Kahuripan Indonesia, menemukan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, Tewal dan Tewal (2014) dalam penelitian mereka di Universitas Sam Ratulangi Manado menemukan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja wanita karir.

Penelitian Kusumawardani, Suprayitno, dan Utami (2014) pada karyawan PT Air Mancur di Wonogiri menunjukkan bahwa konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga, dan pekerjaan berlebih semuanya memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Buhali dan Margaretha (2015) meneliti pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Universitas Kristen Maranatha dan menemukan bahwa work-family conflict berpengaruh terhadap komitmen organisasi, tetapi tidak terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi.

Roboth (2015) meneliti wanita berperan ganda di Yayasan Compassion East Indonesia dan menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan konflik keluarga-pekerjaan serta stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Divara dan Rahyuda (2016) dalam penelitian mereka pada pegawai kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali menemukan bahwa work-family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dan negatif signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan stres kerja sebagai variabel perantara.

Susijawati, Maryam, dan Lisa (2017) meneliti pengaruh konflik peran ganda, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Gunung Jati Kota Cirebon dan menemukan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat.

Konflik Pekerjaan-Keluarga

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat diseimbangkan. Konflik ini dapat dikategorikan ke dalam tiga bentuk utama: time-based conflict, strain-based conflict, dan behavior-based conflict. Frone (1992) mengungkapkan bahwa individu yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengalami stres yang lebih tinggi dan kesulitan dalam menjalankan peran mereka secara optimal.

Menurut Triaryati (2003), tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tekanan dari lingkungan kerja dapat menyebabkan konflik yang berdampak pada kehidupan keluarga. Indriyani (2009) mengidentifikasi beberapa indikator konflik pekerjaan-keluarga, yaitu tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan dengan keluarga, serta konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Beberapa studi juga menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki dampak jangka panjang terhadap kesehatan mental dan emosional individu. Stres yang berkepanjangan akibat konflik ini dapat meningkatkan risiko gangguan psikologis seperti kecemasan dan depresi (Burke & El-Kot, 2010; Grandey, Cordeiro, & Crouter, 2005). Oleh karena itu, penting untuk membangun keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga agar individu dapat menjalankan perannya secara optimal.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang muncul akibat adanya ketegangan yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan mental seseorang (Rivai & Sagala, 2011). Gibson (2000) menyatakan bahwa stres kerja adalah respon individu terhadap tuntutan yang diberikan oleh lingkungan kerja yang dapat mengganggu keseimbangan psikologis.

Faktor penyebab stres kerja dapat berasal dari dalam maupun luar organisasi, seperti masalah finansial, konflik dengan rekan kerja, atau beban kerja yang berlebihan (Rivai et al., 2014). Gejala stres meliputi peningkatan absensi, keterlambatan kerja, serta penurunan produktivitas (Rini, 2002). Luthans (2006) menyebutkan bahwa stres dengan tingkat rendah dapat meningkatkan kinerja, tetapi jika terlalu tinggi, dapat berdampak negatif terhadap produktivitas individu.

Stres kerja juga memiliki dampak terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan burnout atau kelelahan emosional yang berujung pada penurunan motivasi dan produktivitas kerja (Maslach & Jackson, 1981). Oleh karena itu, strategi manajemen stres yang efektif sangat diperlukan untuk memastikan kesejahteraan dan kinerja karyawan tetap optimal.

Kinerja

Kinerja didefinisikan oleh Amir (2015) sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugasnya. Wirawan (2009) mendefinisikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal individu, lingkungan internal organisasi, serta lingkungan eksternal organisasi. Nur (2013) dan Lisa, Maryam & Susijawati (2017) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga serta stres kerja merupakan faktor internal yang signifikan dalam menentukan kinerja individu.

Evaluasi kinerja bertujuan untuk mengukur produktivitas karyawan serta mengidentifikasi aspek yang perlu ditingkatkan. Schuller & Jackson (1999) menyatakan bahwa evaluasi kinerja dapat digunakan untuk membandingkan individu, mengembangkan potensi pegawai, serta mendokumentasikan keputusan manajemen SDM. Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui penilaian kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta efektivitas kerja (Flippo, 1986; Mathis & Jackson, 2006).

agian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

3. METODE PENELITIAN

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.

H2: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

H3: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

H4: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja.

(Sumber: Maherani, 2012; Rosita, 2012; Nur, 2013; Talitha & Santosa, 2013; Tewel & Tewel, 2014; Kusumawardani, Suprayitno & Utami, 2014; Buhali & Margaretha, 2015; Divara & Rahyuda, 2016; Roboth, 2015; Susijawati, Maryam & Lisa, 2017).

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan – keluarga kerja terhadap kinerja dan stress. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua analisis, yaitu: analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Statistik deskriptif umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data

demografi responden (jika 43 ada). Ukuran yang digunakan dalam deskripsi antara lain berupa: frekuensi, tendensi sentral (mean, median, modus), dispersi (deviasi standard dan varian), dan koefisien korelasi antar variabel penelitian (Indriantoro dan Supomo, 1999: 170).

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji model penelitian dan membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan PLS (*Partial Least Square*) dengan bantuan program *WarpPLS 3.0*. PLS adalah teknik berbasis regresi yang berakar di analisis jalur (*path analysis*). Menurut Fornell (1982) dalam Hartono (2007:249), teknik PLS lebih superior dibandingkan dengan teknik regresi dan analisis faktor (*factor analysis*) karena item-item yang mengukur suatu variabel (yaitu model pengukuran) dinilai dalam konteks model teoritisnya. Sebaliknya, nilai-nilai faktor yang dihitung kemudian dikirimkan ke suatu model regresi diasumsikan bahwa nilai-nilai tersebut *portable* yang merupakan suatu asumsi yang kurang dapat dipertahankan. Hartono dan Abdillah (2009:14) menjelaskan bahwa PLS adalah analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. PLS merupakan alat yang handal untuk menguji model prediksi dalam hipotesis penelitian ini karena memiliki keunggulan, yaitu: tidak berdasarkan pada berbagai asumsi, dapat digunakan untuk memprediksi model dengan landasan teori yang lemah, dapat digunakan pada data yang mengalami masalah asumsi klasik (seperti data tidak berdistribusi normal, masalah multikolinearitas dan masalah 44 autokorelasi), dapat digunakan untuk ukuran sampel kecil, dan dapat digunakan untuk variabel formatif dan reflektif.

Model spesifikasi PLS dalam analisis jalur terdiri dari tiga hubungan, yaitu: *outer model*, *inner model*, dan *weight relation* (Hartono dan Abdillah, 2009:168). *Outer model* adalah model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan *inner model* adalah model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Selain *outer model* dan *inner model*, *weight relation* digunakan untuk menunjukkan hubungan nilai varian antar indikator dengan variabel latennya sehingga diasumsikan memiliki nilai 45 rata-rata sama dengan nol dan varian sama dengan satu untuk menghilangkan konstanta dalam persamaan kausalitas.

Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu konflik pekerjaan-keluarga, variabel dependen kinerja, dan variabel mediasi

stress kerja. Adapun model penelitian ini dalam persamaan jalur yang dibangun sebagai berikut:

$$\text{Persamaan I: LVKPK} = p_1 \text{ LVSK} + p_2 \text{ LVK} + p_3 (\text{SK} * \text{K}) + e$$

Keterangan :

LVKPK = *Laten Variable* Konflik Pekerjaan - Keluarga

LVSK = *Laten Variable* Stress Kerja

LVK = *Laten Variable* Kinerja

p1 = koefisien Stress Kerja

p2 = koefisien Kinerja

p3 = koefisien interaksi antara Stress Kerja dan Kinerja

SK*K = interaksi antara Stress Kerja dan Kinerja

e = faktor kesalahan (error) yaitu penyebab variasi pada variabel dependen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen

Persamaan II:

$$\text{LVSK} = p_2 \text{ LVK} + e$$

Keterangan :

LVSK = *Laten Variable* / variabel Stress Kerja

p2 = koefisien Kinerja

e = faktor kesalahan (error) yaitu penyebab variasi pada variabel dependen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen

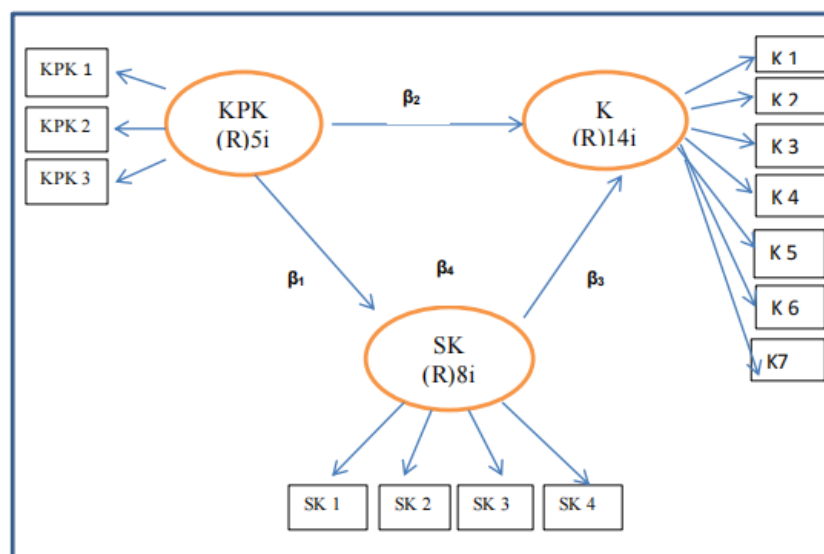
Model Struktural (*inner model*) dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan *R-square* (R²) untuk variabel dependen (endogen) dan nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai *R-square* (R²) digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai *R-square* (R²) berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Namun, *R-square* (R²) bukanlah parameter absolut dalam mengukur ketepatan model prediksi karena dasar hubungan teoritikal adalah parameter yang paling utama untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut (Hartono dan Abdillah, 2009:62-63).

Hair *et al* (2006) dalam Hartono dan Abdillah (2009:63) mengungkapkan bahwa nilai koefisien *path* atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien *path* atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* harus di atas 1,960 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan di atas 1,640 untuk hipotesis satu ekor (*one tailed*) untuk pengujian hipotesis pada *alpha* 5% dan *power* 80%.

Sholihin (2013:32) menyebutkan bahwa software *WarpPLS* dapat mengestimasi nilai *p* untuk koefisien jalur secara otomatis sehingga tidak perlu membandingkan dengan T tabel atau mencari lagi nilai *p* nya. Selain itu, *Warp PLS* dapat langsung memberikan hasil koefisien dan nilai *p* untuk model moderasi secara langsung. Skor koefisien *path value* menunjukkan nilai signifikan jika $p < 0,05.47$

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan realibilitas. *Outer model* menggambarkan bagaimana hubungan antara indikator dengan variabelnya. *Outer model* dibuat berdasarkan diagram jalur. Berikut ini adalah gambar diagram jalur yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 1, Model Pengukuran

Sumber : data primer diolah

Keterangan Diagram Jalur :

KPK = variabel laten Konflik Pekerjaan Keluarga

SK = variabel laten Stress Kerja

K = variabel laten Kinerja

(R)_{ni} = indikator dalam variabel laten

β_n = koefisien pada variabel late

Berdasarkan konstruksi diagram jalur, maka persamaan dari outer model dalam studi ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Persamaan Outer Model

| Jenis Variabel | Variabel | Persamaan Outer Model |
|------------------------|----------------------------------|---|
| Variabel Laten Eksogen | Konflik Pekerjaan Keluarga (KPK) | $(R)5_i = \gamma_{X1-5} \text{ KPK} + \sigma_{1-5}$ |
| Variabel Laten Eksogen | Stress Kerja (SK) | $(R)8_i = \gamma_{X1-8} \text{ SK} + \sigma_{1-8}$ |
| Variabel Laten Endogen | Kinerja (K) | $(R)7_i = \gamma_{X1-7} \text{ K} + \epsilon_{1-7}$ |

Sumber : data primer diolah

Keterangan Tabel Persamaan Outer Model :

σ_n = tingkat kesalahan pengukuran (error) pada variabel laten eksogen

ϵ_n = tingkat kesalahan pengukuran (error) pada variabel laten endogen

Skor *Weight Relation* menunjukkan hubungan nilai varian antar indikator dengan variabel latennya, sehingga diasumsikan memiliki nilai rata-rata sama dengan nol (0) dan varian sama dengan satu (1) untuk menghilangkan konstanta dalam persamaan kausalitas (Hartono dan Abdillah, 2009: 171).

Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis H1 : $H_0 = p \geq 0,05$

$H_a = p < 0,05$

2. Hipotesis H2 : $H_0 = p \geq 0,05$

$H_a = p < 0,05$

3. Hipotesis H3 : $H_0 = p \geq 0,05$

$H_a = p < 0,05$

4. Hipotesis H4 : $H_0 = p \geq 0,05$

$H_a = p < 0,05$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik variabel penelitian menggunakan ukuran mean, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi. Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel konflik pekerjaan-keluarga (KPK) berada pada skala 2-3, variabel stres kerja (SK) berada pada skala 3, dan variabel kinerja (K) berada pada skala 4.

Tanggapan Responden terhadap Variabel:

1. Konflik Pekerjaan-Keluarga: Responden cenderung tidak setuju bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi kinerja mereka.
2. Stres Kerja: Tanggapan responden terhadap stres kerja berada pada kategori netral.
3. Kinerja: Sebagian besar responden setuju terhadap penilaian kinerja pegawai perempuan di UIN Maliki Malang.

Model dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu: konflik pekerjaan keluarga, stress kerja dan kinerja. Evaluasi model dalam penelitian ini dilakukan dengan software WarpPLS 3.0 dan dilakukan dengan mengevaluasi *outer model* dan *inner model*. Evaluasi *outer model* merupakan evaluasi untuk mengevaluasi validitas dan reabilitas suatu variabel, sedangkan *inner model* merupakan evaluasi terhadap hubungan antar variabel yang ada di dalam penelitian ini.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas Konvergen: Nilai AVE untuk variabel konflik pekerjaan-keluarga (0,678) dan stres kerja (0,518) memenuhi syarat validitas konvergen ($>0,5$), tetapi variabel kinerja awalnya tidak memenuhi syarat (0,325). Setelah indikator dengan loading factor $< 0,4$ dihapus, nilai AVE variabel kinerja meningkat menjadi 0,661.

Validitas Diskriminan: Semua indikator memiliki loading yang lebih besar pada variabel yang diukur dibandingkan dengan variabel lain, sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

Reliabilitas: Nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability lebih dari 0,6 untuk semua variabel, menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

Tabel 2. Nilai Cronbach Alpha, Composite Reability, Full Colinearity VIF dan AVIF Hasil Penelitian

| Uraian | KPK | SK | K |
|----------------------|------------|-----------|----------|
| Cronbach Alpha | 0.841 | 0.739 | 0.843 |
| Composite Reability | 0.894 | 0.853 | 0.882 |
| Full Colinearity VIF | 1.336 | 1.249 | 1.077 |
| AVIF | 1.051 | | |

Sumber : data primer diolah

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis H1 diterima. Hipotesis H1 menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan p value sebesar $<0,001$ sehingga H1 diterima karena memenuhi syarat nilai $p < 0,05$. Artinya, konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja.

H1 diterima: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja ($p < 0,001$).

Hipotesis H2 diterima. Hipotesis H2 menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan p value sebesar 0,037 sehingga H2 diterima karena memenuhi syarat nilai $p < 0,05$. Artinya, konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

H2 diterima: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja ($p = 0,037$).

Hipotesis H3 ditolak. Hipotesis H3 menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan p value sebesar 0,219 sehingga H3 ditolak karena tidak memenuhi syarat nilai $p < 0,05$. Artinya, stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H3 ditolak: Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($p = 0,219$).

Pengujian Hipotesis H4 menunjukkan hasil nilai p value sebesar 0,239 tetapi pada hipotesis H4 tidak dapat disimpulkan karena persyaratan efek mediasi tidak terpenuhi. Menurut Sholihin & Ratmono (2013:57) pengujian efek mediasi harus memenuhi syarat yaitu estimasi pengaruh langsung konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja harus signifikan, dan syarat yang kedua estimasi pengaruh tidak langsung secara simultan dengan *triangle PLS SEM Model*

yaitu konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja, konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja, dan stress kerja terhadap kinerja harus signifikan pada jalur konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja, dan jalur stress kerja terhadap kinerja. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa syarat pertama terpenuhi, dapat dilihat dari hasil pengujian konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja signifikan dengan nilai $p < 0,01$, sedangkan syarat kedua tidak terpenuhi karena hasil pengujian konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja signifikan dengan nilai

$p < 0,001$ tetapi pada hasil pengujian stress kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai $p = 0,219$

H4 tidak dapat disimpulkan: Karena syarat efek mediasi tidak terpenuhi.

Berdasarkan hasil uji dan analisis, didapatkan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Indriyani (2009) dan Rajak (2013), yang menemukan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga, semakin tinggi pula tingkat stress kerja pegawai. Sedangkan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian Indriyani (2009) dan Turangan (2013), yang menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menurunkan kinerja pegawai.

Berikutnya, stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Turangan (2013), yang menunjukkan bahwa karyawan mampu mengelola stress sehingga tidak berpengaruh pada kinerja mereka.

Untuk hipotesa 4, tidak dapat disimpulkan karena efek mediasi tidak terpenuhi. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja tidak sepenuhnya dimediasi oleh stress kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat stress kerja dan kinerja pegawai perempuan di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Konflik pekerjaan-keluarga muncul ketika pegawai perempuan mengalami kesulitan dalam membagi waktu, tenaga, dan perhatian antara tanggung jawab pekerjaan dan peran mereka dalam keluarga. Benturan antara kedua peran ini menyebabkan tekanan emosional yang dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan produktivitas mereka di tempat kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh pegawai perempuan, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka rasakan. Konflik ini dapat menyebabkan perasaan tertekan, kelelahan mental, hingga menurunnya motivasi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Akibatnya, pegawai yang mengalami stres kerja cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang dapat mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dengan baik.

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai perempuan mengalami stres dalam bekerja akibat konflik pekerjaan-keluarga, mereka tetap dapat mempertahankan kinerja mereka hingga batas tertentu. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor lain, seperti komitmen kerja yang tinggi, dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja, serta motivasi intrinsik dalam menjalankan tugas.

Selain itu, penelitian ini menyoroti bahwa peran perempuan dalam dunia kerja masih menghadapi tantangan besar, terutama bagi mereka yang telah menikah dan memiliki anak. Tuntutan pekerjaan sering kali bertentangan dengan tanggung jawab rumah tangga, yang menyebabkan dilema bagi perempuan pekerja. Dalam beberapa kasus, beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan dari lingkungan kerja maupun keluarga dapat memperparah tingkat stres dan berujung pada penurunan kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga bagi pegawai perempuan. Ketidakseimbangan dalam dua aspek ini dapat menghambat produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan strategis dari organisasi untuk mengelola konflik pekerjaan-keluarga guna memastikan kesejahteraan pegawai dan meningkatkan efektivitas kerja mereka.

Sebagai saran, organisasi perlu menciptakan kebijakan kerja yang lebih fleksibel untuk membantu pegawai perempuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat menjadi faktor penting dalam mengurangi dampak stres kerja. Pelatihan manajemen stres dan program kesejahteraan karyawan juga dapat diterapkan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan meningkatkan produktivitas pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Abdus Salam (2014), *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*, Yogyakarta Pustaka Pelajar.
- Amir, Mohammad Faisal Dr (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media
- Anorogo, P. (1992). *Psikologi Kerja*, PT. Rienka Cipta, Jakarta.
- Bazana, S. and N, Dodd. (2013). *Conscientiousness, work family conflict and stress amongst police officers in alice, south africa*. Journal of psychology, 4(1), pp: 1-8.
- Boles, Gary, dkk, (2001) . *Komitmen organisasi*
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2015). *Pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasi: kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. Jurnal manajemen maranatha, 13(1).
- Christine, W. S., Oktorina, M., & Mula, I. (2011). *Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada dual career couple di Jabodetabek)*. Jurnal manajemen dan kewirausahaan, 12(2), pp-121.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen SDM* . Buku 1. Jakarta : Indeks.
- 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), pp:65-78.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, (2000).
- Gitosudarmo dan Sudita. (1997). *Perilaku organisasi*, Yogyakarta: BPFE Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. Academy of management review, 10(1), 76-88.
- Hartono, J (2007) *Sistem Informasi Keperilakuan*, Yogyakarta, CV. Andi Offset
- Hartono, Jogiyanto dan Abdillah, (2009), *Konsep dan Aplikasi PLS*, Yogyakarta, BPFE.
- Imam G. M., Agus H., Mulazamah F., Fuad H., Siti I. S., Eva P., et al. (2015). *Almunawwar Al-Qur'an Tajwid Warna, Transliterasi Per Ayat, Terjemah Per Ayat*, Bekasi, Cipta Bagus Segara.
- Indriantoro, N., dan Bambang, S, (1999) *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE
- Indriyani, A. (2009). *Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit (studi pada rumah sakit roemani muhammadiyah semarang (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro)*.

- Krisna Divara, I., & Rahyuda, A. G. (2016). *Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan komitmen organisasional pegawai kontrak dinas kebudayaan provinsi bali*. E-jurnal manajemen universitas udayana, 5(11).
- Maherani, A. (2012). *Pengaruh konflik peran ganda dan fear of success terhadap kinerja wanita berperan ganda*. Universitas Gunadarma
- Maryam, S., & Sulistiowati, L. (2017). *Konflik peran ganda, disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada rsud gunung jati kota cirebon*. Logika, 19(1), 69-72.
- Mathis, R.L, dan J.H, Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*, Jakarta; Salemba Empat
- Murtiningrum, A. (2005). *Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variable Moderasi (Studi Kasus Pada Guru Kelas 3 SMP Negeri Di Kabupaten Kendal)* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Novita, Silly. (2016). *Pengaruh Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kota Batu* (Tesis, Program Pascasarjana Universitas Gajayana Malang).
- Nur, S. (2013). *Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada universitas khairun ternate*. Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi, 1(3).
- Organizations: Behaviour, Structure and Process* , McGraw-Hill Companies Inc, Boston.
- Raharjo, S. (2009). *Konflik pekerjaan-keluarga (work-family conflict), stres kerja dan pengaruh kinerja pelayanan konsumen (studi kasus pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Wilayah Surakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Sebelas Maret).77
- Rajak, A. (2015). *Pengaruh konflik interpersonal, work-family conflict dan stres, terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kepuasan hidup*. Jurnal Siasat Bisnis, 17(2), 131-156.
- Rivai Zainal, Veithzal., Salim Basalamah, dan Natsir Muhammad. (2014). *Islamic Human Capital Management* Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.(2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Roboth, J. Y. (2015). *Analisis work family conflict, stres kerja dan kinerja wanita berperan ganda pada yayasan compassion east indonesia*. Jurnal riset bisnis dan manajemen, 3(1).
- Rosita, S. (2014). *Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja dosen wanita di fakultas ekonomi universitas jambi*. Jurnal Manajemen Bisnis, 2(2).
- Schuler, S.Randall dan Susan E. Jackson. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21* Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

- Sholihin, M., dan Dwi, R. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0. Untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta: Andi.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen sumber daya manusia, edisi ketiga, cetakan kedua*, Yogyakarta, Bagian penerbitan STIE YKPN.
- Sumarsono, Sonny, (2004), *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Suprayitno, T. D. K., & Utami, S. S. (2015). *Pengaruh konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga dan pekerjaan berlebih terhadap kinerja karyawan pt air mancur di wonogiri*. *Ekonomi dan Kewirausahaan*, 14(2).
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. (2013). *Metodologi penelitian manajemen sumber daya manusia teori, kuesioner, dan analisis data*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Syarifuddin, A. (2017). *Peran Strategis Kaum Perempuan dalam Mewujudkan Masyarakat Religi*. *An Nisa' a*, 12(1), 21-32.
- Talitha Sara, R., Santosa, J., & Psi, M. (2013). *Hubungan konflik peran ganda (work-family conflict) dengan kinerja karyawan wanita pt. matahari kahuripan indonesia* (Doctoral dissertation, BINUS).
- Tewal, B., & Tewal, F. B. (2014). *Pengaruh konflik peran terhadap kinerja wanita karir pada universitas sam ratulangi manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1).78
- Turangan, S. (2013). *Pengaruh konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) dan stress kerja terhadap kinerja: sebuah study terhadap perawat wanita di rsud salatiga* (doctoral dissertation, magister manajemen program pascasarjana uksw).
- Wirakristama, R. C., & Suharnomo, S. (2011). *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia : teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.