

PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT (WFC), STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN HINDU DI UNIVERSITAS TABANAN

Ni Putu Sudarsani¹; Relin D.E²; I Nyoman Temon Astawa³

1,2,3: Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar

Email: putusudarsani29@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-family conflict, job stress, and job satisfaction on the performance of Hindu female employees at Tabanan University. The study used a quantitative approach with a causal associative design. The sample population and the study consisted of 52 Hindu female employees, with data collection techniques using a Likert scale questionnaire. Data analysis was conducted through descriptive tests, classical hypothesis testing, and multiple linear regression analysis to examine the partial and simultaneous effects between variables. The results of the hypothesis testing indicate that partially, work-family conflict and job stress have a negative and significant effect on the performance of Hindu female employees, while job satisfaction has a positive and significant effect on performance. Simultaneously, work-family conflict, job stress, and job satisfaction have a significant effect on the performance of Hindu female employees at Tabanan University. These findings confirm that managing work-family conflict and job stress and increasing job satisfaction are important factors in improving the performance of female employees.

Keyword: *work family conflict, work stress, job satisfaction, performance, Hindu female employees.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work family conflict*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perempuan Hindu di Universitas Tabanan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 52 orang karyawan perempuan Hindu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert. Analisis data dilakukan melalui uji deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antar variabel. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor kinerja sebesar 23,9231, *work family conflict* sebesar 12,4423, stres kerja sebesar 16,1346, dan kepuasan kerja sebesar 20,8462. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan Hindu, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, *work family conflict*, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan Hindu di Universitas Tabanan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan konflik peran kerja-keluarga dan stres kerja serta peningkatan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan perempuan.

Kata kunci: *work family conflict, stres kerja, kepuasan kerja, kinerja, karyawan perempuan Hindu.*

I. PENDAHULUAN

Partisipasi perempuan dalam dunia kerja di Indonesia, termasuk di Provinsi Bali, menunjukkan tren yang terus meningkat. Data Badan Pusat Statistik Provinsi Bali menunjukkan bahwa jumlah perempuan yang bekerja mencapai lebih dari 1,7 juta orang dengan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di atas 70%. Peningkatan ini tidak hanya dipengaruhi oleh arus globalisasi dan keterbukaan kesempatan kerja, tetapi juga oleh tuntutan ekonomi keluarga serta dorongan aktualisasi diri perempuan dalam bidang profesional. Keterlibatan perempuan dalam sektor formal membawa konsekuensi perubahan peran, dari yang semula dominan di ranah domestik menjadi juga berperan aktif di ranah publik (Tjaja, 2000).

Dalam konteks masyarakat Hindu Bali, perempuan memiliki karakteristik peran sosial-budaya yang khas. Perempuan Hindu Bali tidak hanya menjalankan peran keluarga dan ekonomi, tetapi juga memegang peran adat dan keagamaan yang kuat. Keterlibatan dalam kegiatan banjar, desa adat, upacara yadnya, dan praktik ngayah merupakan bagian integral dari kehidupan sosial-keagamaan. Nilai menyama braya dan kewajiban dharma sosial-keagamaan menempatkan perempuan sebagai aktor penting dalam menjaga keberlanjutan tradisi dan harmoni sosial (Putra, 2021; Legawa, 2022). Dengan demikian, perempuan Hindu Bali pada umumnya menjalankan multiperan: peran reproduktif (keluarga), peran produktif (pekerjaan), dan peran sosial-religius (adat dan keagamaan) (Widayani, 2014).

Multiperan ini berpotensi memunculkan konflik peran, terutama bagi perempuan yang bekerja di sektor formal. Konflik peran tersebut dalam literatur manajemen dikenal sebagai *work-family conflict* (WFC), yaitu bentuk konflik antar peran ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga saling tidak selaras sehingga partisipasi dalam satu peran menjadi lebih sulit karena keterlibatan dalam peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik ini dapat bersifat dua arah: pekerjaan mengganggu keluarga (*work interfering with family*) dan keluarga mengganggu pekerjaan (*family interfering with work*). Pada perempuan yang telah menikah dan memiliki anak, potensi konflik ini cenderung lebih tinggi karena intensitas tanggung jawab domestik yang lebih besar (Akbar, 2017).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berkorelasi dengan

meningkatnya stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu (Robbins & Judge, 2017). Beban kerja, tekanan waktu, tuntutan peran, serta konflik antar peran menjadi sumber utama stres dalam organisasi. Pada perempuan pekerja dengan multiperan, tekanan tidak hanya berasal dari target dan tanggung jawab institusi, tetapi juga dari kewajiban keluarga dan sosial-keagamaan. Sianturi dan Zulkarnain (2013) menegaskan bahwa benturan kepentingan antara domain kerja dan keluarga dapat memicu kelelahan emosional dan stres berkepanjangan.

Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik berimplikasi pada berbagai aspek perilaku organisasi, termasuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1976). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen lebih kuat, keterlibatan kerja yang lebih baik, serta produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi sering dikaitkan dengan menurunnya kepuasan kerja, meningkatnya niat keluar, dan penurunan performa (Robbins & Judge, 2017).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan keseimbangan peran individu. Penelitian-penelitian empiris menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel stres kerja dan kepuasan kerja (Allen et al., 2000). Artinya, semakin tinggi konflik peran yang dialami, semakin besar potensi penurunan kinerja karyawan.

Dalam masyarakat Hindu Bali, tuntutan sosial-keagamaan memiliki dimensi tambahan yang tidak selalu ditemukan dalam konteks budaya lain. Pelaksanaan yadnya dan aktivitas upacara menjadi bagian rutin kehidupan. Sukarsa (2005) menunjukkan bahwa pengeluaran rumah tangga untuk kebutuhan ritual keagamaan di Bali relatif tinggi. Pelaksanaan ajaran

agama melalui aspek tattwa, susila, dan upakara menuntut keterlibatan waktu, tenaga, dan sumber daya. Di sisi lain, ajaran Bhagavadgita juga menekankan pentingnya bekerja sebagai bentuk kewajiban dan dharma (Bhagavadgita III.8; III.19), yang secara normatif memperkuat etos kerja. Namun dalam praktik keseharian, tuntutan religius-adat dan tuntutan profesional dapat bertemu dalam situasi tarik-menarik kepentingan yang memicu konflik peran.

Universitas Tabanan sebagai satu-satunya perguruan tinggi swasta berbentuk universitas di Kabupaten Tabanan memiliki peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia. Sebagai organisasi formal, universitas dituntut menjaga kualitas layanan pendidikan melalui kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Karyawan dituntut mengikuti pelatihan, seminar, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebagai bagian dari peningkatan mutu institusi (Statuta Universitas Tabanan, 2020). Tuntutan profesional ini berpotensi menambah beban kerja, khususnya bagi karyawan perempuan Hindu yang juga memikul tanggung jawab keluarga dan adat-keagamaan.

Kenyamanan dan kesejahteraan psikologis karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja organisasi. Apabila karyawan perempuan mengalami *work-family conflict* yang tinggi dan stres kerja yang berkelanjutan, maka kepuasan kerja dapat menurun dan berdampak pada kinerja. Sebaliknya, apabila organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan peran, maka kepuasan kerja dapat meningkat dan berdampak positif pada kinerja. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian kuantitatif yang menguji secara empiris pengaruh *work-family conflict*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perempuan Hindu di Universitas Tabanan.

Penelitian ini menjadi relevan karena mengintegrasikan perspektif manajemen sumber daya manusia dengan konteks sosial-budaya dan religius perempuan Hindu Bali. Secara akademik, penelitian ini memperkaya kajian perilaku organisasi berbasis konteks lokal. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar pertimbangan kebijakan institusi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang sensitif terhadap multiperan perempuan, sehingga kinerja karyawan dan kualitas organisasi dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

II. KERANGKA KONSEPTUAL

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan survei yang bersifat korelasional. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Ciri utama penelitian kuantitatif adalah: (1) data dikumpulkan dari sampel yang mewakili populasi tertentu, (2) data diperoleh secara serentak dalam kurun waktu relatif singkat melalui instrumen terstandar, dan (3) data dianalisis dengan teknik statistik untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan objektif (Borg & Gall, 1983; Ardhana, 1987).

Ditinjau dari rancangan pengambilan sampel, penelitian ini termasuk penelitian survei. Penelitian survei digunakan untuk mengkaji populasi melalui sampel representatif guna mengetahui hubungan antar variabel psikologis dan sosiologis. Kerlinger (2006) menyatakan bahwa penelitian survei menelaah populasi besar maupun kecil dengan menyeleksi sampel untuk menemukan insidensi, distribusi, dan interrelasi antar variabel. Sugiyono (2019) menegaskan bahwa survei bertujuan menghasilkan generalisasi, dan tingkat akurasi generalisasi sangat ditentukan oleh keterwakilan sampel.

Berdasarkan sifat analisisnya, penelitian ini bersifat deskriptif dan korelasional. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan kondisi variabel sebagaimana adanya pada saat penelitian dilakukan (Arikunto, 1989). Sementara itu, rancangan korelasional digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dan besarnya pengaruh antar variabel berdasarkan nilai koefisien korelasi dan koefisien regresi (Ardana, 2017). Dalam penelitian ini dianalisis hubungan dan pengaruh antara variabel Work Family Conflict, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perempuan Hindu di Universitas Tabanan.

Penelitian ini juga tergolong penelitian *ex post facto*, yaitu penelitian non-eksperimental di mana peneliti tidak memberikan perlakuan (treatment) atau manipulasi terhadap variabel bebas. Variabel yang diteliti telah terjadi secara alami di lapangan. Peneliti hanya mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel berdasarkan kondisi yang telah ada. Kerlinger (2006) menjelaskan bahwa penelitian *ex post facto* merupakan telaah empiris di mana peneliti tidak dapat mengontrol variabel bebas karena peristiwa tel-

ah terjadi atau variabel tersebut memang tidak dapat dimanipulasi. Tuckman (1972) menegaskan bahwa dalam desain *ex post facto*, perlakuan terjadi melalui seleksi kondisi, bukan manipulasi langsung oleh peneliti.

Secara konseptual, penelitian ini mengkaji pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Variabel bebas (*independent variables*) terdiri dari: Work Family Conflict (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3). Variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Karyawan Perempuan Hindu (Y) di Universitas Tabanan.

Work Family Conflict (WFC) didefinisikan sebagai bentuk konflik peran ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras sehingga partisipasi dalam satu peran menghambat peran lainnya. Semakin tinggi WFC, secara teoritis cenderung menurunkan kualitas fokus, energi, dan komitmen kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis akibat tekanan pekerjaan, beban tugas, konflik peran, dan tuntutan waktu, yang berpotensi menurunkan performa kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja merupakan evaluasi positif individu terhadap pekerjaannya yang secara teoritis berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja. Hubungan konseptual antar variabel dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- Work Family Conflict diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Stres kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Ketiga variabel bebas secara simultan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan Hindu di Universitas Tabanan.

Dengan demikian, pada saat pengumpulan data, responden telah memiliki pengalaman, persepsi, dan penilaian terhadap konflik peran, tingkat stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja mereka. Data yang diperoleh berupa data primer dari kuesioner serta data sekunder dari dokumen institusi yang relevan. Metode analisis yang digunakan untuk menguji kerangka konseptual ini adalah regresi linear berganda, karena model penelitian melibatkan lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhi satu variabel terikat. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat serta

pengaruh simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan perempuan Hindu

X1 = Work Family Conflict

X2 = Stres Kerja

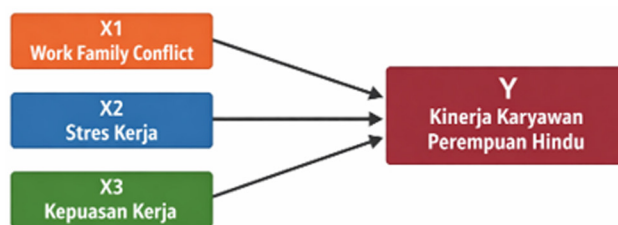
X3 = Kepuasan Kerja

a = konstanta

b1, b2, b3 = koefisien regresi

e = error

Model Kerangka Konseptual



Panah dari masing-masing X menuju Y = pengaruh parsial

Ketiga X bersama-sama menuju Y = pengaruh simultan

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei korelasional *ex post facto*, yaitu penelitian yang bertujuan menguji hubungan dan pengaruh antar variabel tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap subjek penelitian. Data dikumpulkan secara cross-sectional melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh work family conflict, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perempuan Hindu berdasarkan kondisi yang telah terjadi secara alami di lingkungan kerja (Kerlinger & Lee, 2006).

Penelitian dilaksanakan di Universitas Tabanan yang beralamat di Jalan Wagimin No. 20 Kediri, Kabupaten Tabanan, Bali. Lokasi ini dipilih karena memiliki populasi karyawan perempuan Hindu yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Ruang lingkup pene-

litian difokuskan pada pengujian pengaruh tiga variabel bebas, yaitu work family conflict (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3), terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan perempuan Hindu (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perempuan Hindu yang telah menikah di Universitas Tabanan yang berjumlah 52 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Dengan demikian hasil penelitian diharapkan merepresentasikan kondisi populasi secara langsung.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi institusi yang berkaitan dengan profil organisasi dan data kepegawaian. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan studi dokumentasi untuk memperkuat informasi penelitian (Arikunto, 2006).

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel, yaitu konflik peran kerja-keluarga, tingkat stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan korelasi product moment untuk melihat ketepatan butir pernyataan, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach dengan batas minimal 0,60 sehingga instrumen dinyatakan konsisten dan layak digunakan.

Teknik analisis data dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan skor masing-masing variabel, sedangkan analisis inferensial menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan work family conflict, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perempuan Hindu. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara objektif dan terukur.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan

statistik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal, yang diuji melalui uji statistik dan grafik normal probability plot. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel bebas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance, di mana model dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,10$. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians residual antar pengamatan, yang diamati melalui pola sebaran grafik scatterplot. Apabila seluruh asumsi klasik terpenuhi, maka model regresi dinyatakan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh work family conflict (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan perempuan Hindu (Y), baik secara parsial maupun simultan. Model persamaan regresi dirumuskan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, di mana a adalah konstanta, b_1 – b_3 adalah koefisien regresi masing-masing variabel bebas, dan e adalah error. Uji parsial dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan uji simultan dilakukan dengan uji F untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel bebas secara bersama-sama. Selain itu digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan bantuan perangkat lunak statistik.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap variabel Work Family Conflict, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja karyawan perempuan Hindu di Universitas Tabanan. Pengukuran menggunakan skala Likert 1–5 dengan kriteria interpretasi dari sangat tidak baik sampai sangat baik. Secara umum, seluruh variabel memperoleh nilai rerata di atas 3,40 yang menunjukkan bahwa persepsi responden berada pada kategori baik hingga sangat baik.

Variabel Work Family Conflict (X1) mem-

peroleh nilai rerata 4,16 yang termasuk kategori baik, menunjukkan bahwa responden merasakan adanya tuntutan pekerjaan yang cukup kuat mempengaruhi waktu, kelelahan, dan perilaku dalam kehidupan keluarga. Variabel Stres Kerja (X2) memiliki rerata 4,04 (kategori baik), yang mengindikasikan bahwa tekanan kerja, gangguan konsentrasi, dan beban tugas dirasakan cukup nyata oleh responden. Variabel Kepuasan Kerja (X3) memperoleh rerata tertinggi yaitu 4,25 (kategori sangat baik), yang berarti responden umumnya merasa puas terhadap aspek gaji, promosi, dukungan rekan kerja, kesesuaian pekerjaan, dan kenyamanan bekerja. Sementara itu, variabel Kinerja (Y) memiliki rerata 3,97 (kategori baik), yang menunjukkan bahwa karyawan perempuan Hindu dinilai mampu memenuhi standar mutu kerja, perencanaan tugas, efektivitas, serta penyelesaian pekerjaan dengan cukup baik.

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian berdasarkan nilai rata-rata dan standar deviasi masing-masing variabel. Menurut Sugiyono (2019), analisis deskriptif merupakan teknik analisis data yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi. Melalui analisis ini, data disederhanakan melalui pengelompokan dan peringkasan sehingga informasi yang dihasilkan menjadi lebih mudah dipahami oleh pembaca.

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini meliputi variabel kinerja (Y), work family conflict (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) dengan jumlah responden sebanyak 52 orang. Ringkasan hasil perhitungan ditampilkan pada Tabel 1:

Tabel 1
Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y)	23.9231	3.86967	52
Work Family Conflict (X1)	12.4423	2.12744	52
Stres Kerja (X2)	16.1346	2.61990	52
Kepuasan Kerja (X3)	20.8462	3.23210	52

Berdasarkan Tabel 4.11, variabel kinerja memiliki nilai rata-rata sebesar 23.9231 dengan standar deviasi 3.86967, yang menunjukkan variasi jawaban responden berada dalam sebaran yang cukup terkendali. Variabel work family conflict memiliki nilai rata-rata 12.4423 dengan standar deviasi 2.12744, yang mencerminkan tingkat konflik peran kerja-keluarga yang dialami responden berada pada tingkat menengah dengan variasi relatif kecil. Variabel stres kerja menunjukkan nilai rata-rata 16.1346 dan standar deviasi 2.61990, yang mengindikasikan tingkat stres kerja responden cukup terasa namun tidak terlalu menyebar ekstrem. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi di antara variabel bebas, yaitu 20.8462 dengan standar deviasi 3.23210, yang menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif baik dengan variasi jawaban yang moderat.

4.1 Pengaruh Work Family Conflict secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Hindu di Universitas Tabanan

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan Hindu di Universitas Tabanan. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik antara tuntutan pekerjaan dan peran keluarga yang dialami karyawan, maka semakin menurun tingkat kinerjanya. Konflik ini muncul ketika waktu, energi, dan tekanan dari pekerjaan mengganggu pemenuhan tanggung jawab dalam keluarga, sehingga berdampak pada fokus, motivasi, dan efektivitas kerja. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan peran kerja dan keluarga merupakan faktor penting dalam menjaga performa karyawan perempuan.

Secara teoritis dan empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai studi sebelumnya yang menyatakan bahwa work-family conflict memiliki hubungan negatif dengan kinerja. Konflik peran kerja-keluarga terbukti menimbulkan sikap dan perasaan negatif terhadap pekerjaan serta menurunkan hasil kerja individu (Bass et al., 2008; Soeharto, 2010). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran, semakin rendah kepuasan dan kinerja karyawan (Jahanzeb, 2010; Rathi & Barath, 2013). Temuan serupa juga diperoleh dalam berbagai konteks organisasi, termasuk pada pekerja

perempuan dan pekerja berperan ganda, di mana work-family conflict terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja (Dhamayanti, 2006; Pasewark & Viator, 2006; Anafarta, 2011; Roboth, 2015; Putri, 2013; Afrilia, 2018). Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa pengelolaan konflik kerja-keluarga menjadi aspek strategis dalam peningkatan kinerja karyawan perempuan.

4.2 Pengaruh Stres Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Hindu di Universitas Tabanan

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan Hindu di Universitas Tabanan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Stres kerja mencerminkan kondisi ketegangan yang memengaruhi aspek emosional, kognitif, dan fisik individu sehingga mengganggu konsentrasi, ketelitian, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, pengendalian tingkat stres menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan perempuan, khususnya yang memiliki peran ganda antara pekerjaan, keluarga, dan kewajiban sosial-keagamaan.

Secara teoritis, stres kerja dipahami sebagai kondisi tekanan yang timbul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya individu, yang dalam jangka panjang dapat menurunkan performa kerja (Handoko, 2011). Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai temuan empiris yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Beban kerja berlebih, tekanan waktu, konflik peran, dan masalah organisasi terbukti menurunkan kualitas dan produktivitas kerja (Adetayo et al., 2014; Bashir & Ramay, 2010; Arbabisarjou et al., 2013). Studi lain juga menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat stres lebih rendah cenderung memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan stres tinggi (Jahanzeb, 2010; Usman et al., 2014; Rizwan et al., 2014; Alam et al., 2015). Temuan di berbagai organisasi di Indonesia juga memperlihatkan pola serupa, di mana stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Putri, 2013; Dewi, 2016). Dengan

demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa manajemen stres kerja merupakan aspek strategis dalam peningkatan kinerja karyawan.

4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Hindu di Universitas Tabanan

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan Hindu di Universitas Tabanan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja tercermin dari penilaian positif terhadap pekerjaan itu sendiri, atasan, sistem imbalan, peluang promosi, serta hubungan kerja dengan rekan. Dalam penelitian ini, kepuasan terhadap atasan dan kondisi pekerjaan berkaitan erat dengan ketepatan waktu penyelesaian tugas, tanggung jawab kerja, serta kualitas hasil pekerjaan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor pendorong penting dalam meningkatkan performa karyawan perempuan, khususnya yang menjalankan peran ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga serta sosial-keagamaan.

Secara teoritis, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi, sehingga peningkatan kepuasan kerja akan memperkuat motivasi dan perilaku kerja positif (Rivai, 2008). Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai studi empiris yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan terhadap aspek pekerjaan, kompensasi, promosi, dan hubungan kerja terbukti meningkatkan kualitas, inisiatif, dan produktivitas kerja (Smayling & Miller, 2012; Tobing, 2009; Chandra, 2013). Temuan serupa juga dilaporkan dalam berbagai penelitian di Indonesia yang menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai prediktor penting bagi peningkatan kinerja (Rozi, 2006; Suyuti et al., 2009; Wijayanti & Subudi, 2014; Noor, 2016; Putri, 2013; Afrilia, 2018). Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan perempuan perlu disertai dengan upaya sistematis dalam meningkatkan kepuasan kerja.

4.4 Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Hindu di Universitas Tabanan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan Hindu di Universitas Tabanan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi konflik antara peran pekerjaan dan keluarga yang dialami karyawan perempuan, maka semakin menurun tingkat kinerja yang ditampilkan. Konflik peran ganda menyebabkan kelelahan psikologis, gangguan fokus, serta penurunan energi kerja sehingga berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kinerja. Secara teoretis, work-family conflict menciptakan ketegangan peran (role strain) yang membuat individu tidak dapat mengoptimalkan fungsi kerjanya. Hasil ini sejalan dengan temuan Bass et al. (2008), Soeharto (2010), serta Rathi dan Barath (2013) yang menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga berkorelasi negatif dengan kinerja dan sikap kerja. Namun demikian, terdapat juga temuan berbeda seperti Roboth (2015) yang menemukan pengaruh tidak signifikan, yang menunjukkan bahwa konteks organisasi dan dukungan sosial dapat memoderasi dampak konflik peran.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan perempuan, maka kinerja cenderung menurun. Stres kerja mengganggu kestabilan emosional, konsentrasi, serta kemampuan pengambilan keputusan, yang pada akhirnya menurunkan efektivitas kerja. Konflik peran, beban kerja, dan tekanan tanggung jawab menjadi sumber stres utama yang berdampak langsung pada performa. Hasil ini konsisten dengan penelitian Jahanzeb (2010) serta Zeb, Saeed, dan Rehman (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan prediktor signifikan penurunan kinerja. Selain itu, stres kerja juga sering berkaitan dengan konflik kerja-keluarga, di mana ketegangan peran domestik memperkuat tekanan psikologis di tempat kerja.

Sebaliknya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan perempuan Hindu, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja meningkatkan motivasi intrinsik, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja, yang mendorong perilaku ker-

ja produktif. Karyawan yang merasa dihargai, memperoleh lingkungan kerja yang mendukung, serta merasakan makna dalam pekerjaannya akan menunjukkan performa yang lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menempatkan kepuasan kerja sebagai determinan utama kinerja, serta didukung oleh hasil penelitian Noor (2016) dan Afrilia (2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan perempuan.

Secara simultan, penelitian ini membuktikan bahwa work family conflict, stres kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan Hindu di Universitas Tabanan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor psikologis dan peran sosial, bukan ditentukan oleh satu variabel tunggal. Work family conflict dan stres kerja bertindak sebagai faktor penekan (inhibitor), sedangkan kepuasan kerja berperan sebagai faktor pendorong (driver) kinerja. Kombinasi ketiganya membentuk kondisi kerja nyata yang dialami karyawan perempuan dengan peran ganda. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Yani, Sudibya, dan Rahyuda (2016) serta Afrilia (2018) yang menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga dan stres kerja memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja secara terintegrasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan perempuan memerlukan strategi organisasi yang menyeluruh, meliputi pengelolaan konflik peran, pengendalian stres kerja, dan peningkatan kepuasan kerja secara bersamaan.

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh work family conflict, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perempuan Hindu di Universitas Tabanan, dapat disimpulkan bahwa secara deskriptif nilai rata-rata kinerja karyawan perempuan Hindu berada pada angka 23,9231 dengan standar deviasi 3,86967. Variabel work family conflict memiliki nilai rata-rata 12,4423 dengan standar deviasi 2,12744, stres kerja memiliki nilai rata-rata 16,1346 dengan standar deviasi 2,61990, dan kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 20,8462 dengan standar deviasi 3,23210. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa kondisi variabel penelitian berada pada

kategori sedang hingga cukup tinggi dengan sebaran data yang relatif baik.

Secara parsial, work family conflict dan stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan Hindu di Universitas Tabanan, yang berarti semakin tinggi konflik peran kerja–keluarga dan tingkat stres kerja yang dialami, maka kinerja cenderung menurun. Sebaliknya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Secara simultan, work family conflict, stres kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan Hindu di Universitas Tabanan, sehingga ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor penting yang secara kolektif menentukan tingkat kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, disarankan agar manajemen Universitas Tabanan meningkatkan perhatian terhadap pengelolaan konflik peran kerja–keluarga, khususnya pada aspek kelelahan akibat pekerjaan dan pola perilaku kerja yang mengganggu peran keluarga, melalui penataan beban kerja, fleksibilitas waktu, dan dukungan organisasi. Manajemen juga perlu mengendalikan tingkat stres kerja karyawan perempuan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, pembagian tugas yang seimbang, kejelasan peran, serta penyediaan dukungan psikologis dan komunikasi kerja yang efektif. Selain itu, peningkatan kepuasan kerja perlu diupayakan melalui sistem penghargaan yang adil, kesesuaian gaji dengan beban kerja, peluang promosi, serta kualitas hubungan antara atasan dan rekan kerja. Upaya-upaya tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan objek dan jumlah responden agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih kuat. Penelitian berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain di luar model ini, seperti dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan work–life balance, serta mempertimbangkan penggunaan desain longitudinal untuk melihat konsistensi pengaruh variabel dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adetayo, J. O., Oluwatoyin, A. I., & Adetayo, E. D. (2014). Job stress and employees' productivity in telecommunication sector. *Journal of Business and Management*, 16(8), 62–68.
- Afrilia, L. D. (2018). Pengaruh work family conflict terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Studi pada karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 190–198.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *Jurnal Kajian Psikologi*, 6(2), 1–10.
- Alam, Z., Saeed, G., & Rehman, S. U. (2015). The impact of job stress on employee's performance: Investigating the moderating effect of employees motivation. *City University Research Journal*, 5(1), 120–129.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308.
- Anafarta, N. (2011). The relationship between work–family conflict and job satisfaction: A structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 168–177.
- Arbabisarjou, A., Ajdari, Z., Omeidi, K., & Jalalinejad, R. (2013). The relationship between job stress and performance among hospital nurses. *World of Sciences Journal*, 1(4), 181–188.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardhana, I. W. (1987). *Metodologi penelitian pendidikan*. Malang: IKIP Malang.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Rev. ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bashir, U., & Ramay, M. I. (2010). Impact of stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 122–126.
- Bass, B. L., Butler, A. B., Grzywacz, J. G., & Linney, K. D. (2008). Work–family conflict and job satisfaction: Family resources as moderators. *Journal of Business and Psychology*, 22(3), 261–268.
- Borg, W. R., & Gall, M. D. (1983). *Educational research: An introduction* (4th ed.). New York, NY: Longman.
- Chandra, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 45–53.
- Dantes, N. (1989). *Metode penelitian*. Singaraja: IKIP Negeri Singaraja.
- Dewi, C. I. A. S. (2016). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen*, 5(12), 7583–7606.
- Dhamayanti, V. (2006). Pengaruh konflik pekerjaan–keluarga terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 54–62.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Hadi, S. (1991). *Metodologi research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi 2). BPFE.
- Jahanzeb, H. (2010). The impact of job stress on job satisfaction among academic faculty of a mega distance learning institution in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 64–77.
- Jahanzeb, H. (2010). The impact of job stress on job satisfaction among academic faculty of a mega distance learning institution in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 64–77.
- Jahanzeb, K. (2010). The impact of job stress on job performance among employees. *European Journal of Social Sciences*, 15(3), 451–458.
- Jahanzeb, K. (2010). The impact of job stress on job satisfaction among academic faculty. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3), 22–31.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2006). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Belmont,

CA: Wadsworth.

Legawa, I. W. (2022). Ngayah dan solidaritas sosial masyarakat Bali. *Jurnal Sosial Keagamaan*, 14(1), 45–58.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Noor, N. N. (2016). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–10.

Pasewark, W. R., & Viator, R. E. (2006). Sources of work–family conflict in the accounting profession. *Behavioral Research in Accounting*, 18(1), 147–165.

Putra, I. G. N. (2021). Konsep menyama braya dalam kehidupan masyarakat Bali. *Jurnal Kajian Budaya Bali*, 11(2), 101–115.

Putri, R. H. (2013). Analisis pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga (work family conflict) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT ARA Shoes Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 1–12.

Rathi, N., & Barath, M. (2013). Work–family conflict and job and family satisfaction: Moderating effect of social support among police personnel. *Equality, Diversity and Inclusion*, 32(4), 438–454.

Rivai, V. (2008). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.

Rizwan, M., Waseem, A., & Bukhari, S. A. (2014). Antecedents of job stress and its impact on job performance and job satisfaction. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 187–203.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

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), 33–46.

Rozi, F. (2006). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 87–95.

Sianturi, M. M., & Zulkarnain. (2013). Analisis work-family conflict terhadap kesejahteraan karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(1), 12–20.

Singarimbun, M., & Effendi, S. (1989). *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3ES.

Smayling, M., & Miller, H. (2012). Job satisfaction and job performance: A moderated relationship. *Journal of Applied Business Research*, 28(1), 1–14.

Soeharto, T. N. E. D. (2010). Konflik pekerjaan–keluarga dengan kepuasan kerja: Metaanalisis. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 189–194.

Statuta Universitas Tabanan. (2020). *Statuta Universitas Tabanan*. Tabanan: Universitas Tabanan.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukarsa, I. M. (2005). Konsumsi ritual dalam kehidupan masyarakat Bali. *Jurnal Studi Agama dan Budaya*, 8(2), 55–68.

Suryabrata, S. (2002). *Metodologi penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Suyuti, A., Rahman, Z., & Abdullah, M. (2009). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*, 3(1), 55–64.

Tjaja, R. (2000). *Wanita bekerja dan implikasinya*. Jakarta: Depnaker.

Tobing, D. S. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 31–37.

Tuckman, B. W. (1972). *Conducting educational research*. New York, NY: Harcourt Brace Jovanovich.

Usman, A., Ahmed, Z., Ahmed, I., & Akbar, Z. (2014). Work stress experienced by the teaching staff of universities. *International Journal of Social Sciences & Education*, 4(2), 340–349.

Widayani, N. M. D. (2014). Peran perempuan Bali dalam pelestarian budaya. *Jurnal Perempuan dan Budaya*, 9(1), 33–47.

Wijayanti, R., & Subudi, M. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5), 1421–1438.

Yani, N. W. M., Sudibya, G. A., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh work–family conflict dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan wanita. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(3), 629–658.

Zeb, A., Saeed, G., & Rehman, S. U. (2015). The impact of job stress on employee's performance: Investigating the moderating effect of employee motivation. *City University Research Journal*, 5(1), 120–129.