

---

## Penurunan Kinerja Pegawai karena *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja

Desi Cipta Widnyani<sup>(1)</sup>

Dewa Nyoman Benni Kusyana<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
Email : [desiciptawidnyani@gmail.com](mailto:desiciptawidnyani@gmail.com)

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of work family conflict and work stress on employee performance both partially and simultaneously. This research was conducted at the Bali Regional Settlement Infrastructure Office with a population of 165 employees according to the established population criteria, namely married men and women. The number of samples was determined as many as 62 people using the Slovin Formula and the sample selection was carried out using proportionate sampling. Respondents' answers to the questionnaire given were then tested for validity and reliability using SPSS software. After the instrument is declared valid and reliable, it is continued with the classical assumption test and finally the hypothesis test with multiple linear regression. The results of the study prove that work family conflict has a negative and significant effect on employee performance and work stress has a significant negative effect on employee performance. Simultaneously, work family conflict and work stress have a significant effect on employee performance.*

**Keywords :** *work-family conflict; work stress; employee performance*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai baik parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Bali dengan populasi sebanyak 165 orang pegawai sesuai kriteria populasi yang ditetapkan yaitu telah menikah baik laki-laki maupun perempuan. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 62 orang dengan menggunakan Rumus Slovin dan pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan *proportionate sampling*. Jawaban responden terhadap kuisioner yang diberikan selanjutnya diuji validitas dan reliabilitas menggunakan *software* SPSS. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel maka dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan terakhir uji hipotesis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci :** *work-family conflict; stres kerja; kinerja pegawai*

---

## Pendahuluan

Syarat mutlak yang harus dipenuhi oleh setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan adalah tercapainya kinerja pegawai yang optimal. Setiap perusahaan tentunya sangat membutuhkan pegawai dengan kinerja yang efektif dan efisien karena akan memajukan perusahaan dengan mencapai tujuan perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021). Kinerja pegawai adalah perbandingan antara hasil kerja pegawai dalam suatu periode waktu kerja tertentu dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diemban (Rivai, 2020). Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai yang dapat diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu menurut standar tugas dan tanggung jawab yang dibebankan (Aisah & Wardani, 2022). Kinerja pegawai adalah *output* yang dihasilkan dari kegiatan kerja yang dilakukan sepanjang periode tertentu dan dievaluasi oleh perusahaan (Hidayat, 2021).

*Work family conflict* merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Asbari *et al.*, 2021). *Work-family conflict* atau yang selanjutnya disebut WFC adalah suatu konflik yang muncul ketika peran pekerjaan tidak seimbang dengan peran keluarga (Lu *et al.*, 2017). WFC adalah konflik yang timbul karena adanya suatu kesenjangan antara tuntutan peran dan pekerjaan yang dapat mengganggu pekerjaan dan keluarga (Minarika *et al.*, 2020). WFC mengakibatkan pekerjaan mengganggu keluarga dan pada akhirnya urusan keluarga mengganggu pekerjaan sehingga menyebabkan pegawai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan (Sapitri & Dudija, 2020). Sebagai akibat dari terjadinya WFC maka kinerja pegawai akan terganggu di mana pegawai bisa saja lebih banyak menghabiskan waktu untuk keperluan keluarga (Lestari & Seprini, 2020).

Selain adanya WFC, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja (Mustyani *et al.*, 2022). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang timbulkan bukan hanya karena banyaknya pekerjaan, namun juga karena pegawai tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang dibebankan (Dewi *et al.*, 2018). Stres kerja adalah suatu keadaan di mana pegawai merasa tertekan akibat pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang menyebabkan perasaan tegang dan berdampak pada emosi, pikiran, dan perilaku (Ahmad *et al.*, 2019). Ketika tekanan yang dirasakan oleh pegawai cukup berat maka akan menyebabkan pegawai merasa stres sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai karena terganggunya pikiran dan kesehatan pegawai (Sulastri & Onsardi, 2020). Stres mengakibatkan terjadinya ketegangan fisik dan psikis yang mengakibatkan pegawai

---

mengalami kondisi yang seimbang sehingga mempengaruhi kinerja pegawai (Sandiartha & Suwandana, 2020).

Pentingnya kinerja pegawai bukan hanya perlu disadari oleh setiap organisasi yang berorientasi pada profit, namun juga oleh instansi pemerintah baik yang secara langsung bertujuan melayani masyarakat maupun sebagai pengambil kebijakan publik. Balai Prasarana Permukiman Wilayah Bali merupakan salah satu departemen yang berada di bawah naungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat atau lazim disebut KemenPUPR yang bertujuan melakukan tugas-tugas (1) Penyiapan teknis dan pelaksanaan pembangunan sarana dan prasarana permukiman, (2) Fasilitas pengadaan lahan dan serah terima aset, (3) Penyusunan rencana teknis pembangunan sarana dan prasarana permukiman, (4) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pembangunan prasarana permukiman, dan (5) Pelaksanaan administrasi Balai.. Sebagaimana organisasi lainnya, maka masalah yang seringkali dihadapi oleh instansi pemerintah adalah tidak tercapainya target kinerja pegawai yang ditandai salah satunya dengan absensi pegawai.

Sepanjang tahun 2022 absensi pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Bali bisa dikatakan tergolong tinggi karena telah melebihi batas wajar yaitu 3 persen. Hal tersebut dapat dilihat pada persentase absensi yang melebihi 3 persen. Setiap bulan absensi pegawai lebih dari 4 persen dengan absensi tertinggi terjadi pada bulan November 2022 sebesar 4,01 persen, sedangkan absensi terendah terjadi pada bulan Oktober 2022 sebesar 3,31 persen. Rata-rata absensi tahun 2022 adalah sebesar 3,65 persen. Tingginya absensi pegawai mengindikasikan adanya masalah pada kinerja pegawai karena hal tersebut akan mengakibatkan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dan mengganggu kerja pegawai lainnya.

Wawancara yang dilakukan dengan Kepala Balai Prasarana Permukiman Wilayah Bali maka diketahui bahwa pegawai baik untuk yang berstatus PNS maupun non PNS selama tahun 2022 tidak sepenuhnya mampu mencapai kinerja yang maksimal. Pegawai tidak mampu memenuhi target yang ditetapkan seperti misalnya menyelesaikan laporan tepat waktu karena tidak masuk bekerja atau terpaksa mengerjakan tugas pegawai lainnya yang tidak masuk kerja. Indikasi permasalahan kinerja berikutnya adalah penyelesaian pekerjaan yang tidak mampu memenuhi standar yang ditetapkan seperti hasil survei lapangan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada. Berdasarkan hasil wawancara maka diketahui bahwa pegawai, terutama yang berstatus sudah kawin seringkali dihadapkan pada adanya keadaan

---

konflik antara urusan keluarga dengan pekerjaan sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab pegawai tidak masuk kerja atau bahkan pulang lebih awal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa orang pegawai di lingkungan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Bali maka diketahui pegawai juga mengakui adanya konflik antara urusan keluarga dengan urusan pekerjaan. Kondisi ini tentunya mendorong seorang pegawai untuk berbagi peran dan tidak jarang meninggalkan pekerjaan. Konflik antara peran sebagai seorang pegawai dan urusan keluarga tidak hanya dialami oleh pegawai perempuan, namun juga pegawai laki-laki sebagai kepala keluarga. Tidak jarang pegawai akhirnya menggunakan waktu libur untuk melakukan pekerjaan yang telah dibebankan terutama apabila ada tenggat waktu yang harus dipenuhi. Pegawai juga mengakui bahwa beberapa pekerjaan jadi tidak bisa diselesaikan karena harus menunggu hasil kerja dari pegawai lain yang tidak masuk bekerja, datang terlambat, atau pulang lebih awal dari jadwal yang ditetapkan.

Permasalahan berikutnya yang dialami oleh pegawai adalah tekanan pekerjaan yang dirasakan. Stres kerja ini salah satunya disebabkan karena tinggi target kerja yang ditetapkan oleh pemerintah seiring dengan banyaknya proyek yang harus diselesaikan oleh KemenPUPR. Salah satunya yang dirasakan oleh pegawai adalah kurangnya peralatan kerja yang ada seperti ketersediaan printer yang tidak sesuai dengan jumlah komputer yang ada sehingga terkadang harus menunggu giliran untuk mencetak dokumen. Permasalahan berikutnya adalah pegawai merasa mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan seperti pegawai dengan latar belakang pendidikan Sarjana Sipil ditempatkan di bagian personalia. Pegawai yang berstatus non PNS juga mengeluhkan banyaknya pegawai PNS yang membebankan pekerjaan tanpa memperhatikan beban kerja yang sudah ada.

Berdasarkan data empiris yang ada dan juga hasil pra survei dengan melakukan wawancara maka dikemukakan terdapat indikasi permasalahan kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Bali yang salah satunya ditandai dengan tingginya tingkat absensi pegawai. Kondisi apabila dibiarkan maka akan menyebabkan instansi kesulitan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat mengingat Balai Prasarana Permukiman Wilayah Bali berada di bawah naungan KemenPUPR. Berdasarkan pemaparan tersebut maka penting bagi Direktorat Jenderal Cipta Karya untuk mengambil kebijakan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor *work-family conflict* dan stres kerja, serta mengetahui bagaimana pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

---

*Work-family conflict* atau WFC adalah konflik yang timbul dari konsekuensi akibat tidak seimbangnya peran keluarga dan pekerjaan di mana tanggung jawab keluarga berbenturan dengan tanggung jawab di tempat kerja (Darmayoga *et al.*, 2020). Penting bagi seorang pegawai untuk menyeimbangkan peran dalam keluarga dan peran kerja karena semakin tinggi WFC maka dapat menurunkan kinerja pegawai (Khaerana & Amri, 2020). Penurunan kinerja pegawai secara signifikan telah terbukti secara empiris sebagai akibat negatif dari terjadinya peningkatan WFC (Asbari *et al.*, 2021). Peningkatan WFC telah terbukti secara empiris akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai secara signifikan pada berbagai sektor usaha seperti bagian penjualan (Dewi *et al.*, 2021), *printing* (Fajri *et al.*, 2022), institusi penegak hukum (Yuliani & Liswandi, 2022), dan sektor usaha kesehatan (Yulzami *et al.*, 2019). Berdasarkan uraian tersebut maka diajukan hipotesis :

H<sub>1</sub> : *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Stres kerja adalah tekanan yang timbul sebagai akibat dari kelebihan tuntutan atau melebihi kemampuan seseorang, termasuk juga akibat faktor lain seperti hubungan pegawai dengan pimpinan (Steven & Prasetyo, 2021). Stres yang dialami dalam pekerjaan mengganggu psikis pegawai yang akhirnya menimbulkan ketegangan sehingga menyebabkan pegawai sulit mencapai kinerja yang maksimal (Triatmaja *et al.*, 2022). Pegawai lembaga keuangan bank yang mengalami peningkatan stres kerja terbukti mengalami penurunan kinerja secara signifikan (Irianto & Marendra, 2021). Penelitian lainnya yang dilakukan terhadap pegawai lembaga layanan kesehatan (Kurniati *et al.*, 2022), badan usaha milik desa (Mustyani *et al.*, 2022), *hospitality* (Octarina & Ardana, 2022), dan agribisnis (Putra *et al.*, 2022) telah membuktikan peningkatan stres kerja akan mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan secara signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka diajukan hipotesis :

H<sub>2</sub> : stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dengan tujuan menguji hubungan sebab akibat antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Bali, yang beralamat di Jl. Danau Tamblingan No. 49 Sanur Denpasar Bali. Variabel penelitian ini digolongkan menjadi variabel bebas (*work-family conflict* dan stres kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai). *Work-family conflict* diukur dengan empat dimensi yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict* (Lambert *et al.*, 2020; Singe *et al.*, 2020)

yang diukur dengan total sembilan *item* pernyataan. Variabel stres kerja diukur dengan empat dimensi yaitu stressor ekstraorganisasional, stressor organisasional, stressor kelompok, dan stressor individual (Biru *et al.*, 2016) dengan total 12 *item* pernyataan. Kinerja pegawai diukur dengan empat dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, dan inisiatif (Erawati & Widyastuti, 2019) dengan total delapan *item* pernyataan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Prasarana dan Permukiman Wilayah Bali sebanyak 165 orang. Sampel ditetapkan sebanyak 62 orang dengan teknik *proportionate sampling*. Data primer diperoleh dengan kuesioner yang diukur dengan Skala Likert lima pilihan jawaban. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan *software* SPSS.

### Hasil dan Pembahasan

Uji instrumen dilakukan terhadap 30 orang di luar sampel target, namun masih menjadi bagian dari populasi. Hasil uji membuktikan adanya nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 sehingga dinyatakan instrumen valid. Nilai *cronbach's alpha* dari uji reliabilitas menunjukkan lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

**Tabel 1. Hasil Uji Instrumen**

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Ket.	<i>Cronbach's alpha</i>	Ket.
<i>Work-family conflict</i>	No. 1 - 9			0,918	
Stres kerja	No. 10 - 21	> 0,30	Valid	0,969	Reliabel
Kinerja pegawai	No. 22 - 29			0,854	

Sumber : data diolah, 2023

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persen
Jenis kelamin	Laki-laki	23	37,1
	Perempuan	39	62,9
	Total	62	100
Usia	17 - 25 tahun	8	12.90
	26 - 34 tahun	30	48.39
	35 - 42 tahun	15	24.19
	Lebih dari 42 tahun	9	14.52
	Total	62	100
Pendidikan	SMA/ sederajat	12	19.35
	Diploma	5	8.06
	Sarjana (S1)	31	50
	Pascasarjana (S2/S3)	14	22.58
	Total	62	100

	Tidak ada/belum punya anak	5	8.06
Jumlah anak	1 orang	12	19.35
	2 orang	35	56.45
	Lebih dari 2 orang anak	10	16.13
	Total	62	100

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 maka diketahui dari jenis kelamin responden didominasi oleh perempuan yang disebabkan karena pada umumnya perempuan lebih merasakan adanya *work family conflict* karena masih lumrahnya pandangan yang menganggap bahwa urusan rumah merupakan tanggung jawab perempuan atau istri. Menurut usia maka responden didominasi kelompok usia 26 – 34 tahun disebabkan karena pada usia tersebut merupakan usia yang sudah layak untuk menikah dan umumnya baru mulai memiliki anak. Menurut pendidikan maka diketahui responden didominasi oleh pendidikan S1 disebabkan karena banyak posisi yang mensyaratkan tamatan S1 sebagai pendidikan minimal, sedangkan tamatan Diploma tidak terlalu banyak dibutuhkan dan hanya menempati posisi-posisi tertentu. Menurut jumlah anak maka diketahui responden didominasi oleh responden yang memiliki 2 orang anak tidak terlepas dari usia responden yang didominasi oleh kelompok usia 26 – 34 tahun di mana pada rentang usia tersebut adalah wajar telah memiliki 2 orang anak.

Uji normalitas dengan metode Kosmogorov-Smirnov membuktikan model regresi telah memenuhi syarat normalitas dengan nilai *Asymp.Sig(2-tailed)* melebihi 0,05. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas dengan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Nilai Sig dari kedua variabel bebas juga menunjukkan telah melebihi 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian maka analisis dapat dilanjutkan. Hasil uji asumsi klasik ditampilkan pada Tabel 2.

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig (2-tailed)	<i>Tolerance</i>	VIF	Sig
Work Family Conflict	0,200	0,21	4,759	0,363
Stres Kerja				0,053

Sumber : data diolah, 2023

Hasil analisis regresi linear berganda ditampilkan pada Tabel 4. Persamaan regresi penelitian ini adalah  $Y = 13,532 - 0,371 X_1 - 0,284 X_2 + e$ . Uji determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *R square* membuktikan besarnya kontribusi *work-family conflict* dan stres kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebesar 79,4%. Uji kelayakan model

dibuktikan dengan Sig (Uji F) sebesar 0,000 membuktikan model regresi telah memenuhi syarat kelayakan model. Nilai *constant* sebesar 13,532 memberikan informasi besarnya kinerja pegawai ketika *work family conflict* dan stres kerja adalah nol.

**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda.**

Variabel		Koefisien	t hitung	Sig	R square	Sig (Uji F)
Bebas	Terikat					
Constant		13,532				
<i>Work-family conflict</i>	Kinerja pegawai	-0,371	-2,500	0,028	0,794	0,000
Stres kerja		-0,284	-3,152	0,003		

Sumber : data diolah, 2023

Uji hipotesis membuktikan *work family conflict* memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang diketahui dari nilai koefisien regresi *work family conflict* sebesar -0,371 (negatif) dan Sig (0,028) <  $\alpha$  (0,05) sehingga  $H_1$  diterima. *Work family conflict* adalah konflik yang timbul di dalam diri seorang pegawai akibat adanya pertentangan antara peran di dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan. Konflik ini dapat mengganggu pekerjaan seseorang karena harus membagi waktu antara tugas dalam bekerja dan dalam keluarga. *Work family conflict* dalam penelitian ini diukur dengan indikator *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict* yang diukur dengan total sembilan *item* pernyataan secara keseluruhan dipersepsikan tinggi oleh responden yang artinya responden merasakan adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga dengan intensitas yang tinggi. Konflik ini dirasakan ketika adanya tuntutan peran dalam keluarga terjadi bersamaan dengan adanya tuntutan pekerjaan seperti ketika harus kerja lembur di saat libur dan pada saat bersamaan juga adanya tuntutan untuk meluangkan waktu bersama keluarga. Kondisi ini membuat seorang pegawai harus membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan sehingga dapat menyebabkan hasil pekerjaan jadi tidak optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Asbari *et al.*, (2021), Dewi *et al.*, (2021), Fajri *et al.*, (2022), Yuliani & Liswandi (2022), dan Yuzalmi *et al.*, (2022). yang membuktikan *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Woruntu *et al.*, (2022) yang membuktikan peningkatan *work-family conflict* tidak secara signifikan akan menurunkan kinerja pegawai, Idris *et al.*, (2023) yang membuktikan *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Darti & Kusuma (2022) dengan temuan *work-family conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

---

Uji hipotesis membuktikan stres kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut didasarkan pada nilai koefisien stres kerja sebesar -0,284 (negatif) dan Sig (0,003) <  $\alpha$  (0,05) sehingga H<sub>2</sub> diterima. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh seorang pegawai sebagai akibat dari adanya tuntutan dan tekanan yang timbul karena volume pekerjaan hingga kurangnya kemampuan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator stres ekstraorganisasional, stres organisasional, stres kelompok, dan stres individual yang diukur dengan total 12 *item* pernyataan secara keseluruhan dipersepsikan tinggi oleh responden yang artinya responden yaitu pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Bali merasakan stres yang tinggi dan hal tersebut berdampak negatif pada kinerja. Tingginya tuntutan kerja yang dirasakan membuat pegawai merasa tertekan karena hal tersebut tidak jarang menyebabkan pegawai melakukan pekerjaan di luar tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang ditetapkan seperti membantu pegawai dari departemen lainnya menyelesaikan tugas. Kondisi ini dapat membuat pegawai merasa tertekan sehingga membuat kondisi kerja jadi tidak nyaman dan menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Irianto (2022), Kurniati *et al.*, (2022), Mustyani *et al.*, (2022), Octarina & Ardana (2022), dan Putra *et al.*, (2022) yang membuktikan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aniversari & Sanjaya (2022) yang membuktikan stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Warongan *et al.*, (2022), Ilham & Prasetio (2022), dan Batubara & Abadi (2022) yang membuktikan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Simpulan

Peningkatan *work-family conflict* akan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja pegawai secara signifikan yang dibuktikan dengan adanya pengaruh negatif dan signifikan dari *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai. Peningkatan stres kerja akan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja pegawai yang dibuktikan dengan adanya pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja pegawai. Saran yang dapat disampaikan adalah sebisa mungkin mengurangi pelaksanaan lembur dan akan lebih baik apabila lembur dilakukan bergiliran ketika pegawai diminta bekerja pada hari libur dan mengajukan penambahan pegawai baik melalui perekrutan pegawai negeri sipil atau pegawai kontrak/honor sehingga dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk penelitian berikutnya disarankan agar menguji variabel lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti lingkungan kerja dan kompensasi, kemudian menguji pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja. Jumlah sampel juga sebaiknya diperbesar dengan melibatkan pegawai dari instansi lain sehingga hasil dapat digeneralisasi.

### Daftar Pustaka

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Aisah, S. N., & Wardani, R. (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai." *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50.
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). "Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)". *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
- Asbari, M., Novitasari, D., & Pebrina, E. T. (2021). "Pengaruh Mediasi Mental Kesiapan Untuk Berubah Dan Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19." *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 10(1), 24.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). "Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496.
- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). "Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 50–56.
- Darmayoga, I. K. B., Suwandana, I. M. A., & Adi, I. M. (2020). "Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja." *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 4(2), 151–157.
- Darti, D., & Kusuma, M. (2022). "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1183–1194.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara." *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Dewi, I. A. S. P., Wijaya, P. Y., & Wulandari, N. L. A. A. (2021). "Dampak Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1089–1097.
- Erawati, E., & Widyastuti, T. (2019). "Penerapan Kompetensi dan Disiplin Kerja guna Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di UPTD Kesehatan Kecamatan Sananwetan Kota Blitar)." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(2), 191–199.
- Fajri, M. A., Suwarsi, S., Roosallyn Assyofa Prodi Manajemen, A., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Bandung, U. (2022). "Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Bandung Conference Series; Business and Management*, 2, 153–157.
- Hidayat, A. (2021). "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk." *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*,

- 6(1), 253981.
- Idris, F., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (2023). "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Bank Bri Cabang Kota Tidore Kepulauan." *Jurnal EMBA*, 11(3), 138–148.
- Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Surakarta." *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96–104.
- Irianto, S., & Marendra, I. (2021). "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Bank BRI KC Lumajang)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UB*, 10(2), 1–14.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Khaerana, K., & Amri, A. (2020). "Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Puskesmas Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 80.
- Kurniati, H., Rinaldo, J., & Yanti, N. (2022). "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan." *Juni*, 4(2), 397–414.
- Lambert, E. G., Morrow, W., Hogan, N. L., & Vickovic, S. G. (2020). "Exploring the association between work-family conflict and job involvement among private correctional staff." *Journal of Applied Security Research*, 15(1), 49–72.
- Lestari, M., & Seprini. (2020). "Pengaruh Remunerasi Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Upk Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu." *The Authors*, 3, 1–4.
- Lu, Y., Hu, X., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., & Hao, Y. T. (2017). "The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross sectional study." *BMJ Open*, 7(5), 1–12.
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). "Pengaruh work family conflict dan work life balance terhadap kinerja karyawan ( Suatu Studi pada PT . Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran)." *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1–11.
- Mustyani, N. M., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumda Desa Adat Kutuh." *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). "Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate." *E-Journal Management*, 11(1), 102–126.
- Putra, I. M., Widnyani, A., & Saraswati, N. P. (2022). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wiguna Alam Persada." *Jurnal Emas*, 3, 227–236.
- Rivai, A. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Sandiarta, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). "The Effect of Job Stress on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction of Employees of the Graha Canti Semawang-Sanur Cooperative." *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899–1920.
- Sapitri, F. C., & Dudija, N. (2020). "Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor." *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1336–1346.

- 
- Singe, S. M., Rynkiewicz, K. M., & Eason, C. M. (2020). "Work-family conflict of collegiate and secondary school athletic trainers who are parents." *Journal of Athletic Training*, 55(11), 1153–1159.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2021). "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(4), 922.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). "Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 1–9.
- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Manado." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 377.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon." *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Woruntu, A. I. J., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2022). "Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Work Family Conflict, terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi sulawesi utara di masa pandemi covid 19." *Emba*, 10(4), 1088–1098.
- Yuliani, Y., & Liswandi, L. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyidik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(1), 93.
- Yulzami, N., Sukmadewi, R., & Kurniadi, D. (2019). "Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Syafira Pekanbaru." *Jurnal EMBA*, 1(4), 153–157.