

## Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan

Ida Ayu Bulan Cantika Dewi<sup>(1)</sup>

I Wayan Suartina<sup>(2)</sup>

Ida Ayu Mashyuni<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia - Denpasar  
e-mail: [bulancantika14@gmail.com](mailto:bulancantika14@gmail.com)

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous effect between the Effect of Work Family Conflict and Work Stress on Employee Performance at the Tabanan District Health Office. This study was conducted at the Tabanan Regency Health Office with the number of samples used were all employees of the Tabanan Regency Health Office as many as 70 people with a sampling method using the saturated sample method. Data collection methods are carried out by observation, interviews, and questionnaires. The data analysis technique used in this study used multiple linear regression analysis, determination coefficient test, t test and F test. The results found in this study are 1) Work family conflict has a positive and significant effect on employee performance at the Tabanan District Health Office 2) Work stress has a negative and significant effect on employee performance at the Tabanan District Health Office. 3) Work family conflict and work stress simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Tabanan District Health Office. Suggestions that can be given by researchers are employees of the Tabanan Regency Health Office to be able to work more professionally in adjusting behavior while working in the office by not mixing bad habits that affect the way of working.*

**Keywords:** *Work Family Conflict ; Work stress ; Employee Performance*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan dengan jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan sebanyak 70 orang dengan metode penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu 1) *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. 2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. 3) *Work family conflict* dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan agar mampu bekerja lebih profesional dalam menyesuaikan perilaku saat bekerja di dinas dengan tidak mencampurkan kebiasaan-kebiasaan yang kurang baik sehingga mempengaruhi cara kerja.

**Kata kunci:** *Work Family Conflict ; Stres Kerja ; Kinerja Pegawai*

---

## Pendahuluan

Stolovitct dan Keeps dalam Dewi (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang hasil kerjanya berkualitas dan berkuantitas terbaik diperlukan untuk keberhasilan bisnis dalam mencapai tujuannya. Hasil kerja dari pegawai disebut kinerja. Kinerja adalah perwujudan atau hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan yang digunakan sebagai dasar untuk menilai karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja juga merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan organisasi dan merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam tindakan pencapaian dan pelaksanaan tugas yang diminta.

Sementara Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa kinerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Sementara Mangkunegara (2016:9) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan tingkah laku kerja mereka dalam melakukan aktivitas di tempat kerja mereka. Menurut Wirawan (seperti yang dikutip dalam Hakim (2016), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: faktor intrinsik (personal atau individu) dan faktor ekstrinsik (sistem, tim, konflik, kepemimpinan, dan situasional). Adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan faktor lain dapat menyebabkan konflik. Jika ada konflik dalam suatu perusahaan, itu akan mengganggu keseimbangan situasi bagi karyawan dan mengganggu upaya perusahaan untuk mencapai tujuan akhir (Hakim et al., 2015).

Greenhaus dan Futterell dalam Hakim (2016: 3) menggambarkan *Work family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tekanan peran pekerjaan dan keluarga dalam beberapa hal tidak sejalan. Menurut Liftyawan et al., Greenhaus dan Hülsell (2020: 4), *Work family conflict* merupakan salah satu bentuk konflik peran yang muncul ketika tuntutan peran pekerjaan dan keluarga bertentangan dalam berbagai hal. Menurut (Nabila, 2019), *Work family conflict* merupakan salah satu bentuk konflik antar peran, dimana suatu peran menghadapi tekanan profesional dan keluarga akibat ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian dalam menjalankan peran tersebut.

Stres kerja, menurut Vanchapo (2020: 37) adalah kondisi emosional yang muncul sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara beban kerja seseorang dan kemampuan mereka untuk mengatasi tekanan dan tekanan yang dihadapinya. Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2), "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan." Sinambela (2017:472)

menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan saat bekerja. Tampilan diri Anda dapat menunjukkan tekanan kerja ini, seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan masalah pencernaan.

Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, yang berlokasi di Jalan Gunung Agung No. 82 Dajan Peken, Kecamatan Tabanan, Kabupaten Tabanan, Bali, adalah bagian dari otonomi daerah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang kesehatan seperti kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit. Selain itu, sebagai organisasi yang bergantung pada kemampuan karyawan dalam memberikan layanan kepada masyarakat Tabel absensi di bawah ini menunjukkan penurunan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Berikut adalah daftar absensi pegawai dari 2019 hingga 2022.

**Tabel 1. Daftar Absensi Pegawai**

Tahun	Jumlah pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja / Tahun (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	D = bxc	E	F = e/d x 100%
2019	40	317	12.680	390	3,07
2020	50	317	15.850	520	3,28
2021	60	317	19.020	720	3,78
2022	70	317	22.190	680	3,06
<b>Jumlah</b>		<b>1.268</b>	<b>69.740</b>	<b>2.310</b>	<b>13,19%</b>
<b>Rata – rata</b>					<b>3,29 %</b>

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, 2023

Tingkat kehadiran pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan cenderung berfluktuasi dari tahun 2019 hingga 2022, dengan rata-rata absensi 3,29%. Tingkat absensi ini dianggap tinggi karena, menurut Mahayani et al. (2022), tingkat absensi yang wajar adalah di bawah 3% dan di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Oleh karena itu, tingkat kehadiran pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan dianggap tinggi. Tingkat kehadiran yang rendah mengurangi jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Akibatnya, kinerja pegawai terganggu.

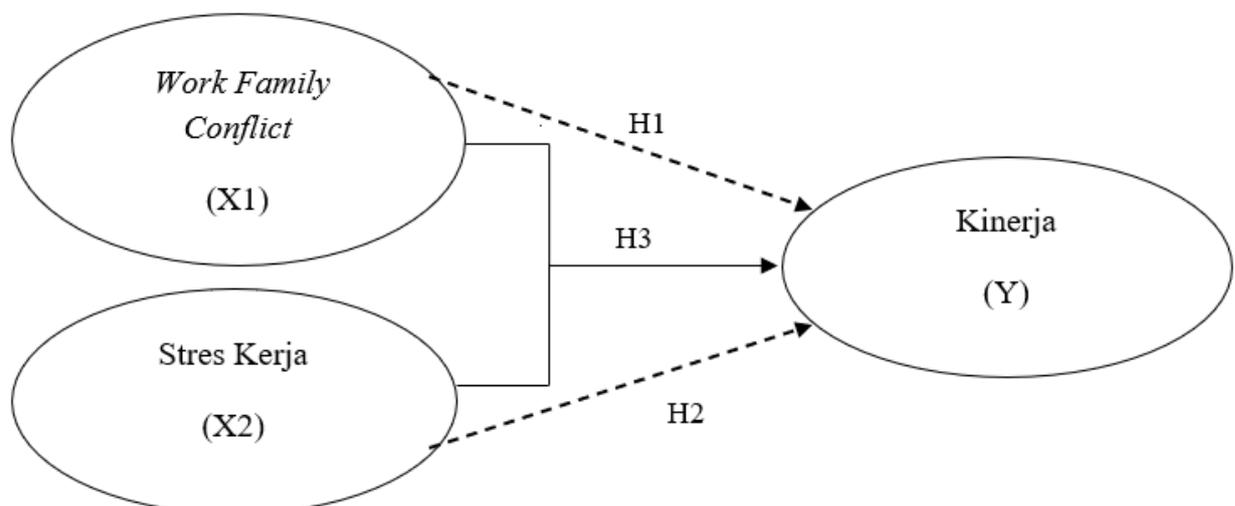
Hasil wawancara dengan beberapa karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan menurun. Sebagian besar karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan di dominasi oleh masyarakat lokal yang memiliki tuntutan sosial yang tinggi seperti ngayah piodalan, upacara ngaben, dan lain-lain, sehingga sulit bagi mereka untuk melepaskan tanggung jawab sosial mereka.

*Work family conflict* dapat terjadi karena sulit untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Tidak hanya hal-hal yang tidak baik terjadi di tempat kerja, tetapi *Work family*

*conflict* sering menjadi inspirasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras. Hasil wawancara dengan karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan hidup di rumah menantang mereka dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras untuk mencapai target kerja mereka. Banyak karyawan mengalami stres saat bekerja, yang merupakan fenomena lain yang dialami karyawan. Ini ditandai dengan fakta bahwa beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka menjadi terganggu konsentrasi karena terlalu lelah dalam pekerjaan mereka. Mereka sering mendapat teguran dari atasannya karena mengganggu pekerjaan mereka karena konsentrasi mereka terganggu. Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan mengalami stres kerja yang menyebabkan fokus pikiran mereka terganggu, dan mereka juga sering mengalami keluhan fisik seperti pusing, migraine, dan lemas karena terlalu lelah bekerja. Stres kerja menyebabkan pegawai lelah dan kehilangan fokus saat bekerja, menyebabkan kinerja yang buruk. Akibatnya, atasan selalu mengkritik pegawai karena kinerja yang buruk.

### Metode Penelitian

Di alamat Jalan Gunung Agung No. 82 Dajan Peken, Kecamatan Tabanan, Kabupaten Tabanan, Bali, tempat penyelidikan ini dilakukan. Karena observasi awal menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun dalam satu tahun terakhir, penulis melakukan penelitian ini. *Work family conflict*, stres kerja, dan kinerja adalah subjek penelitian ini. Sampel penelitian ini adalah seluruh staf Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, yang berjumlah 70 orang. Penelitian ini mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan, dan kuisioner. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis data penelitian. Selain itu, kerangka berpikir dapat disusun dengan cara ini:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber : Khaerana, Amri (2020)

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Koefisien Batas	Keterangan
1	<i>Work family conflict</i>	X1.1	0.900	0,30	Valid
		X1.2	0.941	0,30	Valid
		X1.3	0.863	0,30	Valid
		X2.1	0.705	0,30	Valid
2	Stres kerja	X2.2	0.901	0,30	Valid
		X2.3	0.868	0,30	Valid
		X2.4	0.870	0,30	Valid
		X2.5	0.916	0,30	Valid
3	Kinerja pegawai	Y.1	0.712	0,30	Valid
		Y.2	0.852	0,30	Valid
		Y.3	0.884	0,30	Valid
		Y.4	0.935	0,30	Valid
		Y.5	0.675	0,30	Valid

Sumber : data diolah (2024)

Jika nilai koefisien korelasi atau *korelasi pearson* untuk setiap pernyataan indikator memiliki nilai di atas 0,30, maka pernyataan tersebut dapat dianggap valid, seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 2.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Work family conflict</i> (X1)	0.885	Reliabel
2	Stres kerja (X2)	0.905	Reliabel
3	Kinerja pegawai (Y)	0.866	Reliabel

Sumber : data diolah (2024)

Hasil uji reliabilitas, yang disajikan dalam Tabel 3, menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memenuhi syarat untuk reliabilitas atau kehandalan, sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

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

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.330	2.245		5.938	.000
	Work Family Conflict	.789	.145	.487	5.427	.000
	Stres Kerja	-.414	.089	-.418	-4.657	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2024)

Dengan menggunakan hasil analisis regresi yang ditunjukkan pada Tabel 4, persamaan struktural berikut dapat dibuat:  $Y = 13.330 + 0.789 X_1 - 0.414 X_2$ . Hasil persamaan menunjukkan besar dan arah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara searah, sementara koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara berlawanan.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 <sup>a</sup>	.474	.458	2.863

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 5 menunjukkan nilai determinasi total (R Square) sebesar 0,474, yang menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work family conflict* dalam keluarga dan stres kerja mempengaruhi 47,4% variabel kinerja pegawai. Faktor-faktor lain, seperti kompensasi, semangat kerja, budaya organisasi, beban kerja, loyalitas, dan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam analisis kinerja pegawai, sebesar 52,6%.

#### **Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work family conflict* keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, dengan nilai signifikansi 0,000, koefisien regresi 0.789, dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5.427 lebih besar dari 1.996). Ini menunjukkan bahwa *Work family conflict* keluarga mampu mempengaruhi keinginan karyawan untuk berusaha sebaik mungkin dalam pekerjaan mereka karena tuntutan di rumah. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Khaerana, Amri (2020) yang menemukan bahwa pertengkaran keluarga di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Ni Wayan Ayu Trisnawati, I Wayan Suartina, dan Ida Ayu Sasmita Dewi (2021), yang menemukan bahwa pertengkaran keluarga di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Ayu Nike Retnowati, Vika

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Nilai signifikansi adalah 0,000, dengan koefisien regresi sebesar - 0.414, dan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel (-4.657 lebih besar daripada 1.996). Artinya, jika karyawan mengalami stres pekerjaan, mereka akan mengalami hasil

kerja yang terganggu, seperti kehilangan fokus, hasil kerja yang tidak maksimal, sering melakukan kesalahan, bekerja dengan tidak sungguh-sungguh, dan jarang melakukan pengecekan ulang sebelum menyelesaikan tugas. Tanda-tanda sikap ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami stres pekerjaan, yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Ini sesuai dengan apa yang dikatakan Misbah Hayati dan Armida (2020), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, dan Erasma F.Zalogo (2021) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)**

		ANOVA <sup>b</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	494.187	2	247.093	30.151	.000 <sup>a</sup>
	Residual	549.085	67	8.195		
	Total	1043.271	69			

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,000, dan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, yaitu 30,151 lebih besar daripada 3,13. Hasilnya menunjukkan bahwa *Work family conflict* keluarga dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Ini menunjukkan bahwa *Work family conflict* keluarga dan stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Ni Nyoman Triningsih, Gusti Alit Suputra, dan Made Dian Putri Agustina (2021), yang menyatakan bahwa konflik di lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh besar terhadap kinerja. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Imam Taufiq et al. (2023) yang menemukan bahwa konflik di lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja.

### Simpulan

Hasil dari analisis data dan diskusi menunjukkan bahwa: *Work family conflict* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan; *Work family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan; dan *Work family conflict* dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian ini memberikan saran yang bagus, yaitu karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan dapat bekerja dengan lebih profesional dan mengubah cara mereka

---

berperilaku di tempat kerja mereka sehingga mereka tidak terpengaruh oleh kebiasaan yang buruk. seperti tetap rapi, teliti dalam bekerja, sopan, dan menghormati sesama karyawan. Pemimpin tidak harus memberikan banyak job desk sekaligus. Sebaliknya, mereka harus memberikan pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan karyawan mereka sehingga mereka tidak merasa stres saat bekerja. Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan akan memberikan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kemampuan mandiri pegawai sehingga mereka lebih percaya diri dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. Dengan pelatihan dari narasumber yang tepat, pegawai dapat lebih mandiri dan tidak bergantung pada rekan kerja lainnya untuk menyelesaikan tugas mereka sendiri.

### Daftar Pustaka

- Ayu Nike Retnowati. (2020) . Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Dari Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Bandung. *Jurnal Sain Manajemen*, 6(2), 161-166.
- Cahya, Agus Dwi, Novia Tri Ratnasari dan Yudi Prasetya Putra (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6 (2), 71-83
- Elisa Dwi Lestari,dkk. (2021). Pengaruh *Work Family Conflict*, *Family Work Conflict* Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup Pekerja Front Office Hotel di Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 256-277.
- I Gusti Agung Gede Krisna Divara, Agoes Ganesha Rahyuda. (2016). Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 6994-7021.
- I Wayan Jendra Ariani, I Gede Riana. (2016). Pengaruh *Work Family Conflict*, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4630-4659.
- Khaerana, Amri. (2020). Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Puskesmas Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 80-85.
- Misbah Hayati. (2020). Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Manajemen*, 3(3), 410-418.
- Muhammad Imam Taufiq,dkk. (2023). Pengaruh *work family conflict*, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai wanita pada PT.SGS. *Jurnal of economic, management, and accounting*, 6(2), 206-220.
- Ni Nyoman Triningsih, Gusti Alit Suputra, Made Dian Putri Agustina. (2020). Pengaruh konflik *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita RSUD Wangaya Denpasar. *Jurnal Widya Amrita*, 1(10), 412-430.
- Ni Wayan Ayu Trisnawati, I Wayan Suartina, Ida Ayu Sasmita Dewi. (2021). Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPR Parthakencana Tohpati di Denpasar. *Jurnal Widya Amrita*, 1(1), 51-64.
- Nurkhayati, M.Wahab Khasbulloh. (2023). Pengaruh *work family conflict*, rotasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus di kantor pelayanan pajak pratama tegal). *Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1120-1134.
- Nurul Imani Kurniawati,dkk. (2018). Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Pada Pegawai PT.

- Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95-102.
- Rorefah Achmad Novrandy, Justine Tanuwijaya. 2022. Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Engagement* Terhadap Task Performance dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 9(1).
- Umdatul Fadhilah. (2020). Pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai PT.BPR Syariah Lantabur Jombang. *Jurnal of Business and Innovation Management*, 2(3), 351-369.
- Yuliani, Liswandi, Amri, Darwis. 2021. Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(2).