

**THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT ON WORK STRESS AND ITS IMPACT ON  
THE PERFORMANCE OF SAMARINDA FEMALE EMPLOYEES  
DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN 2021**

**Wira Bharata<sup>1\*</sup>, Hadi Sumarsono<sup>2</sup>, Premi Wahyu Widyaningrum<sup>3</sup>, Eva Choirinnisa<sup>4</sup>**

<sup>1,4</sup> Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Samarinda, <sup>2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, Ponorogo  
E-mail: wrbharata@fisip.unmul.ac.id<sup>1</sup>, bonsaiponorogo@gmail.com<sup>2</sup>, premi.wahyu@gmail.com<sup>3</sup>,  
eva.choirinnisa@gmail.com<sup>4</sup>

**ABSTRACT**

*Work Family Conflict (WFC) has been discussed extensively in the literature on work and family relations in the last four decades. The social crisis during the Covid-19 pandemic is believed to have doubled the burden on women. The purpose of the study is the development of various previous studies on how WFC affects Work Stress and Employee Performance, especially for the female workforce. This research approach uses a quantitative paradigm with a survey method. The population in this study were all sales assistants, salespeople, and female shop employees who work at Big Mall Samarinda. The sampling technique uses non-probability sampling with the Lemeshow formula. Data collection was carried out using a questionnaire. The results of the study prove that WFC provides a great stimulus to female workers related to work stress which will ultimately determine employee performance.*

*Keywords: work family conflict, work stress, employee performance, Covid-19*

---

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA DAN DAMPAKNYA  
PADA KINERJA KARYAWAN WANITA SAMARINDA  
DI MASA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2021**

**ABSTRAK**

*Work Family Conflict (WFC) telah dibahas secara ekstensif dalam literatur tentang hubungan kerja dan keluarga dalam empat dekade terakhir. Krisis sosial selama pandemi Covid-19 diyakini melipatgandakan beban wanita. Tujuan penelitian adalah pengembangan dari berbagai penelitian sebelumnya tentang bagaimana WFC mempengaruhi Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, khususnya bagi tenaga kerja wanita. Pendekatan penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pramuniaga, sales, dan karyawan toko wanita yang bekerja di Big Mall Samarinda. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan formula Lemeshow. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian membuktikan bahwa WFC memberikan stimulus yang besar kepada tenaga kerja wanita terkait Stres Kerja yang pada akhirnya akan menentukan Kinerja Karyawan.*

Kata kunci: konflik peran ganda, stres kerja, kinerja karyawan, Covid-19

## PENDAHULUAN

*Work-family conflict* (WFC) dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Zakaria & Ismail, 2017). Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan, namun terbatasnya kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya (Frone, 2012; Stewart, 2013). Atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. (Goldscheider et al., 2015) menyebutkan terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita yang bekerja ataupun pasangan suami istri yang keduanya bekerja, telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Hal ini membuat banyak peneliti yang tertarik untuk meneliti penyebab dari konflik pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) tersebut.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan. Terkadang terdapat pula pekerjaan yang memasuki masa *deadline* dan harus diselesaikan segera. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani kewajiban rumah tangga (Atteh et al., 2020), seperti menjaga anak dan membersihkan rumah. (Nasurdin & O'Driscoll, 2012) menyebutkan tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain.

Hasil penelitian French et al. (2018) menyimpulkan bahwa WFC telah dibahas secara luas dalam literatur manajemen dan telah

mendominasi wacana publik tentang hubungan kerja dan keluarga dalam empat dekade terakhir. Studi literatur ini berhubungan dengan fakta bahwa WFC secara negatif mempengaruhi keluarga, pekerja, dan organisasi (Dinh et al., 2017; Anand et al., 2017). Menurut (Semerci, 2018), konflik muncul sebagai akibat dari persaingan kemampuan karyawan yang terbatas dari segi waktu dan komitmen.

Shockley & Allen (2015) menyebutkan WFC muncul ketika ada tekanan maupun tanggung jawab yang bertentangan dari domain pekerjaan dan domain keluarga. Pada akhirnya hal ini akan mengarah pada ketidakcocokan dari dua domain tersebut. Hal ini sangat kontras dengan teori *human capital* yang mengatakan bahwa tenaga kerja memiliki jumlah energi dan waktu yang terbatas. Oleh karena itu, ketika karyawan terlibat dalam peran ganda, (berdasarkan asumsi keterbatasan kemampuan karyawan) tentu saja akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka (Akkas et al., 2015; Panda et al., 2021).

Dimulai dari pandemi Covid-19 yang telah mewujudkan situasi krisis pada berbagai sektor dan kalangan. Krisis sosial selama pandemi Covid-19 diyakini melipatgandakan beban wanita. Sebagian dari mereka harus menghadapi pemutusan hubungan kerja (PHK). Sebagian lagi harus bersaing ketat dengan karyawan lainnya. Hal ini terkait dengan kebijakan perusahaan yang mengurangi jumlah karyawan sebagai strategi untuk bertahan di masa pandemi ini. Tidak dapat dipungkiri ini merupakan tambahan beban tersendiri bagi tenaga kerja wanita yang harus mempunyai peran ganda, baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan rumah tangga.

WFC dianggap dapat menimbulkan masalah terutama bagi wanita (Achour et al., 2014; Poggesi et al., 2019) Namun berdasarkan

hasil penelitian lain yang dilakukan Chelariu & Stump (2011), disebutkan bahwa WFC tidak menunjukkan hubungan dengan stres kerja atau keinginan berpindah. Karatepe (2013) berusaha untuk mengusulkan dan menguji model penelitian yang menyelidiki kelelahan emosional sebagai mediator dari efek kerja yang berlebihan dan WFC pada pekerjaan yang melekat terhadap kinerja karyawan.

Kebijakan *school from home* yang diterapkan di Indonesia di masa pandemi Covid-19 lalu, juga menjadi permasalahan baru bagi tenaga kerja wanita. Tenaga kerja wanita yang merangkap sebagai seorang ibu, harus mengawal pendidikan anak dari rumah. Di sisi lain, beban dan target kerja yang diberikan oleh perusahaan tetap menjadi kewajiban mutlak yang harus dikelola dan dilakukan. Pramuniaga dan karyawan toko wanita yang bekerja di Big Mall Samarinda tidak terkecuali yang menghadapi permasalahan ini.

Big Mall Samarinda merupakan pusat perbelanjaan terbesar di kota Samarinda. Mall yang berdiri sejak tahun 2014 ini telah menjadi tujuan utama bagi masyarakat kota Samarinda. Big Mall memiliki lebih dari 300 toko atau *tenant* dengan *brand* lokal maupun internasional (Sarnining et al., 2022). Dengan jumlah toko yang begitu besar, tentunya membutuhkan jumlah karyawan yang besar pula. Berdasarkan hasil observasi penulis, diketahui sebagian besar pramuniaga dan karyawan toko wanita Big Mall Samarinda adalah berjenis kelamin wanita.

Perbandingan jumlah karyawan ini senada dengan beberapa lokasi lain yang berada di luar kota Samarinda, seperti di Mall Ambon Plaza (Chandra, 2022) atau Cimahi Mall (Surya et al., 2022). Lebih lanjut, diketahui karyawan toko wanita Big Mall Samarinda mempunyai *turnover intention* yang tinggi (Rahmah & Syahrudin, 2017). Hasil penelitian terdahulu

mengungkapkan salah satu faktor penyebabnya adalah stres kerja yang berlebihan (Turahma & Anitra, 2019).

Salah satu pekerjaan yang mempunyai stres tinggi adalah karyawan toko atau *mall* yang harus memberikan pelayanan kepada konsumen dengan jam operasional yang panjang (Huang et al., 2019; Santhanam & Srinivas, 2019). Hasil studi Beheshti & Hajizadeh (2013) menunjukkan bahwa tingkat stres pada tenaga kerja wanita dikarenakan oleh beban kerja yang berlebihan, waktu istirahat yang kurang, dan waktu bersama keluarga yang sangat minim (Mittal & Bhakar, 2018). Tenaga kerja wanita yang mengalami stres tinggi karena beberapa alasan tersebut mempunyai hasil kerja dan kesehatan mental yang buruk, yaitu mengalami *burnout*, sering absen dan meninggalkan pekerjaannya (Karatepe & Karadas, 2014; Nilsen et al., 2017).

Stres kerja merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia (Vanman et al., 2018). Stres kerja lebih banyak terjadi seiring dengan kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan. Namun, di salah satu pihak, beban kerja di satuan unit organisasi juga semakin bertambah. Biasanya para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan di tempat kerja (Cau-Bareille, 2011).

Stres kerja dapat terjadi di dalam diri karyawan, hal itu dikarenakan tekanan yang terus menerus dari atasan atau intimidasi rekan sekerja. Pekerjaan yang banyak dan tidak selesai tepat pada waktunya, tidak jarang akan menimbulkan stres kerja. Menurut (Carotenuto et al., 2012) beberapa hal di atas pemicu *stressor*

pada karyawan. Stres kerja yang terus menerus akan menurunkan gairah kerja karyawan. Sehingga produktifitas dan kinerjanya menurun. Konflik yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan merupakan pemicu sumber stres, karyawan yang saling marah satu sama lain dan saling diam akan membuat keadaan lingkungan kerja menjadi tidak nyaman.

## TINJAUAN PUSTAKA

Bagia et al. (2019) menyatakan Kinerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu. Kinerja seorang individu merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan (Gould-Williams et al., 2014). Oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Ukuran kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tidak bisa digeneralisasikan dengan karyawan yang lain (Dwomoh et al., 2013), karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukannya (Potnuru & Sahoo, 2016).

Penelitian Saranani (2015) yang dilakukan di Sulawesi Tenggara menyatakan bahwa WFC tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian tersebut berarti mengindikasikan bahwa WFC tidak mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Sulawesi Tenggara. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Triaryati (2003) di benua Amerika, menunjukkan ada pengaruh yang kuat *Work Family Conflict* terhadap kinerja. Koyuncu et al. (2012) menyoroti pentingnya menguji menguji korelasi dan konsekuensi dari WFC di antara

tenaga kerja wanita yang bekerja pada posisi manajerial dan profesional di negara Turki. Koyuncu et al. (2012) menyatakan lebih dalam lagi mengenai karakteristik personal demografi dan karakteristik situasi kerja, menunjukkan bahwa WFC umumnya memprediksi hasil kerja dan kesejahteraan psikologis.

Pekerjaan di toko atau *mall* yang seharusnya dapat dikerjakan secara tim, menjadi terbelengkalai karena masing masing karyawan hanya fokus berkontribusi sesuai pekerjaan yang harus dia kerjakan tanpa memperdulikan pekerjaan karyawan lain. Jika antar karyawan tidak saling mendukung dalam pekerjaan maka perusahaan tidak akan mencapai visi misi dan targetnya (Taiwo & Lawal, 2016). Stres kerja yang disertai dengan konflik kerja menciptakan suasana yang tidak kondusif dan kinerja menjadi tidak optimal (Hon & Chan, 2013). Dapat disimpulkan, stres kerja dan konflik mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aspek-aspek ini merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan khususnya di lingkungan tenaga kerja wanita. Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang baik atau tinggi untuk memperoleh keuntungan (Ichsan et al., 2020). Hal ini berarti bahwa sejalan dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan diharapkan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Moussa & El Arbi, 2020). Kualitas individu yang baik diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik pula.

Studi ini merupakan pengembangan dari berbagai penelitian sebelumnya (Saranani, 2015; Koyuncu et al., 2012; Adisa et al., 2016; Triaryati, 2003; Sana & Aslam, 2018; Chelariu & Stump, 2011). Penelitian Sana & Aslam (2018) menggali keterkaitan antara *work*

*overload*, *role conflict*, dan *role ambiguity* dengan WFC. Hasil penelitian menunjukkan ketiga variabel tersebut memiliki hubungan signifikan dengan WFC. Adisa et al. (2016) berusaha memahami konteks *Work Family Conflict* pada penelitiannya yang dilakukan di Nigeria melalui pendekatan yang berbeda. Metode dilakukan secara eksploratif dan disertai dengan wawancara kepada responden untuk mendapatkan data yang lebih mendalam.

Peneliti ingin mendapatkan jawaban secara empiris mengenai bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan khususnya pada tenaga kerja wanita. Selain itu, subjek yang berprofesi pramuniaga dan sales merupakan pekerja sektor informal yang keberadaannya rentan terhadap *Work Family Conflict*.

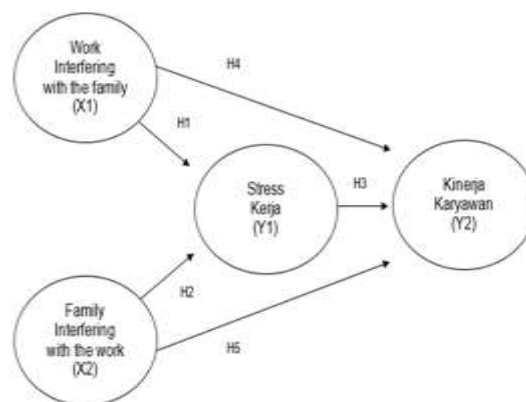
## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatoris (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan penelitian menggunakan metode survei, yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi melalui permintaan keterangan kepada responden dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama (Mann, 2013). Pada penelitian juga selain menggunakan data primer juga menggunakan data sekunder.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja wanita yang bekerja di Big Mall di kota Samarinda. Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui secara pasti jumlahnya. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*. Untuk menghitung jumlah sampel minimum yang dibutuhkan, digunakan formula *Lemeshow*. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, ditentukan peneliti minimal harus mengambil

data sampel sebanyak 97 orang. Metode analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan *Generalized Structured Component Analysis* (Jung et al., 2012).

**Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian**



Terdapat satu konstruk yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dan Stres Kerja yaitu *Work Interfering with The Family* (WIF) dan *Family Interfering with The Work* (FIW). Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- WIF berpengaruh positif terhadap Stres Kerja.
- FIW berpengaruh positif terhadap Stres Kerja.
- Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.
- WIF berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.
- FIW berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Tabel 1, FIT menunjukkan varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model tertentu. Nilai FIT berkisar dari 0

sampai 1. Model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.772. Keragaman *Work Interfering with The Family*, *Family Interfering with The Work*, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 77.2% dan sisanya (22.8%) dapat dijelaskan oleh variabel yang lain. Artinya, jika dilihat dari nilai FIT yang diperoleh, model yang terbentuk dapat dikatakan bagus. Semakin besar nilai FIT yang diperoleh maka model yang ada akan semakin bagus.

GFI (*Unweighted least-squares*) dan SRMR (*standardized root mean square residual*). Keduanya sebanding dengan perbedaan antara kovarian sampel dan kovarian yang diproduksi oleh pendugaan parameter GSCA. GFI dekat dengan nilai 1 dan nilai-nilai SRMR mendekati 0 dapat diambil sebagai indikasi cocok. Pada permasalahan ini nilai SRMR = 0,276 sehingga model yang terbentuk dapat dikatakan telah sesuai. Data statistik juga menunjukkan nilai GFI = 0,834 maka model dikatakan sesuai.

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa indikator pertama, tekanan kerja (X1.1) memiliki estimasi sebesar 0,724 dan *critical ratio* 2,45. Indikator kedua, banyaknya tuntutan tugas (X1.2) memiliki estimasi sebesar 0,698 dan *critical ratio* 3,08. Indikator ketiga, kurangnya kebersamaan keluarga (X1.3) memiliki estimasi sebesar 0,747 dan *critical ratio* 2,91. Indikator keempat yaitu sibuk dengan pekerjaan (X1.4) memiliki estimasi sebesar 0,727 dan *critical ratio* 2,63. Indikator terakhir yaitu konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga (X1.5) memiliki estimasi sebesar 0,731 dan *critical ratio* 2,28.

Hipotesis H1 menyatakan bahwa *Work Interfering with The Family* berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hasil pengujian

model menggunakan *software* GSCA (Tabel 1) menunjukkan bahwa hubungan positif dan signifikan dengan nilai *critical rasio* sebesar 2,28 dan koefisien jalur sebesar 0,440. Dapat disimpulkan bahwa *Work Interfering with The Family* memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan Stres Kerja. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Adisa et al. (2016) dan Koyuncu et al. (2012). Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Saranani (2015).

Di negara Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama islam, beranggapan bahwa pencari nafkah merupakan tugas utama pria, bukan wanita. Hal ini yang mengakibatkan profesi pekerja (dalam sudut pandang wanita) bukanlah menjadi keharusan, cenderung menjadi sebuah beban. Tuntutan finansial dan ekonomi yang harus dihadapi, menjadi alasan terbesar wanita di Big Mall Samarinda memutuskan untuk bekerja. Di sisi lain, kewajiban kehidupan rumah tangga juga tidak bisa dipisahkan dari wanita.

Tenaga kerja atau karyawan yang bekerja di mall, merupakan jenis pekerjaan yang bersifat lebih banyak menggunakan keterampilan fisik. Dalam dunia kerja, hal ini lebih dikenal dengan istilah *blue-collar worker*. Posisi pekerjaan ini tidak hanya diisi oleh tenaga kerja pria, namun bisa juga tenaga kerja wanita. Nielsen & Abildgaard (2012) menyatakan bahwa *blue-collar worker* menganggap bahwa gaji adalah faktor terpenting terkait kompensasi terhadap kinerja mereka.

Hipotesis H2 menyatakan bahwa *Family Interfering with The Work* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja. pada Tabel 6, hasil pengujian model menggunakan *software* GSCA menunjukkan bahwa hubungan positif dan signifikan dengan nilai *critical rasio* sebesar 2,38 dan koefisien jalur sebesar 0,741. Dapat

disimpulkan bahwa *Family Interfering with The Work* memiliki pengaruh yang signifikan dengan Stres Kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Triaryati (2003) dan Karatepe (2013), namun tidak sejalan dengan hasil penelitian Chelariu & Stump (2011).

Pekerjaan pada dasarnya adalah sebuah pemicu stres bagi manusia. Merasa stres maupun depresi di tempat kerja, adalah hal yang wajar bagi manusia manapun. Studi terbaru membuktikan bahwa ternyata wanita lebih mudah stres dibanding pria di tempat kerja (De Sio et al., 2017; Vigna et al., 2019).

Indonesia merupakan negara yang masih kental dengan budaya Patriarki. Hasil studi World Value Survey (WVS) Indonesia tahun 2018 menyatakan tampak masyarakat Indonesia

masih menganggap pria lebih berhak memiliki pekerjaan dibanding wanita (Endraswati, 2018). Temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan masih terdapat seksisme di lingkungan kerja, tepatnya di Big Mall Samarinda.

Budaya Patriarki menggambarkan bahwa pria lebih berkuasa daripada wanita (Murtiningsih et al., 2017). Dalam konteks pemikiran Patriarki, beban pekerjaan kehidupan rumah tangga di rumah adalah milik wanita. Adanya konflik peran ganda yang dialami tenaga kerja wanita menjadi sebuah tekanan berat tersendiri (Lukiastuti, 2021). Kesulitan menyeimbangkan kehidupan keluarga dan tempat kerja, adalah salah satu alasan tenaga kerja wanita lebih mudah mengalami stres (Bianchi & Milkie, 2010; Tayal & Mehta, 2022).

**Tabel 1. Model FIT GSCA**

Model FIT	
FIT	0.772
AFIT	0.639
GFI	0.834
SRMR	0.276
NPAR	100

Sumber: data penelitian, diolah (2021)

**Tabel 2. Variabel (X1) *Work Interfering with The Family***

Variable	Loading			Weight			SMC		
	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR
<i>Work Interfering with The Family</i>	AVE = 0.731, Alpha =0.878								
X1.1	0.724	0.098	2.45*	0.145	0.051	1.35	0.580	0.092	2.82*
X1.2	0.698	0.136	3.08*	0.093	0.042	3.77*	0.508	0.133	2.37*
X1.3	0.747	0.082	2.91*	0.118	0.082	1.77	0.518	0.130	3.16*
X1.4	0.727	0.137	2.63*	0.085	0.066	2.22*	0.533	0.088	2.25*
X1.5	0.731	0.165	2.28*	0.130	0.053	2.15*	0.639	0.151	2.27*

Sumber: data penelitian, diolah (2021)

**Tabel 3. Variabel (X2) Family Interfering with The Work**

Variable	Loading			Weight			SMC		
	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR
Family Interfering with The Work	AVE = 0.716, Alpha = 0.815								
X2.1	0.694	0.059	2.37*	0.174	0.042	2.22*	0.613	0.112	2.81*
X2.2	0.769	0.076	3.13*	0.153	0.032	1.49	0.847	0.199	2.36*
X2.3	0.817	0.092	3.1*	0.127	0.082	2.16*	0.514	0.163	2.21*
X2.4	0.756	0.097	2.65*	0.113	0.046	2.64*	0.645	0.158	2.19*
X2.5	0.634	0.137	2.19*	0.136	0.036	2.26*	0.539	0.161	2.75*

Sumber: data penelitian, diolah (2021)

Tabel 3 menunjukkan bahwa indikator pertama, tekanan sebagai orang tua (X2.1) memiliki estimasi sebesar 0,694 dan *critical ratio* 2,37. Indikator kedua, tekanan perkawinan (X2.2) memiliki estimasi sebesar 0,769 dan *critical ratio* 3,13. Indikator ketiga, kurangnya keterlibatan sebagai istri (X2.3) memiliki estimasi sebesar 0,817 dan *critical ratio* 3,1. Indikator keempat yaitu keterlibatan sebagai orang tua (X2.4) memiliki estimasi sebesar 0,756 dan *critical ratio* 2,65. Indikator terakhir yaitu campur tangan pekerjaan (X2.5) memiliki estimasi sebesar 0,634 dan *critical ratio* 2,19.

Hipotesis H3 menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian model menggunakan *software* GSCA (Tabel 6) menunjukkan bahwa hubungan negatif dan signifikan dengan nilai *critical rasio* sebesar 2,14 dan koefisien jalur sebesar -0,808. Dapat disimpulkan bahwa ketika Stres Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Saranani (2015) dan Hon & Chan (2013).

Berdasarkan Tabel 4 pengujian variabel Stres Kerja (Y1) terlihat bahwa indikator pertama, beban kerja (Y1.1) memiliki estimasi

sebesar 0,779 dan *critical ratio* 2,26. Indikator kedua, tekanan dari atasan (Y1.2) memiliki estimasi sebesar 0,717 dan *critical ratio* 2,24. Indikator ketiga, ketegangan dan kesalahan (Y1.3) memiliki estimasi sebesar 0,726 dan *critical ratio* 2,06. Indikator keempat yaitu menurunnya tingkat hubungan interpersonal (Y1.4) memiliki estimasi sebesar 0,734 dan *critical ratio* 2,85.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketidakseimbangan fisik dan psikis. Stres kerja dapat mempengaruhi emosi dan proses berpikir karyawan (Hon & Chan, 2013). Ketika proses berpikir karyawan tidak lagi dalam kondisi normal, maka kinerja mereka tidak akan maksimal.

Permasalahan umum yang dialami tenaga kerja wanita di Big Mall Samarinda adalah ketidakseimbangan jumlah karyawan dan beban kerja yang ada. Beberapa tugas tambahan yang mengharuskan karyawan pulang lebih lama, turut andil dalam meningkatkan stres kerja. Selanjutnya, bila stres kerja karyawan meningkat, maka kinerja yang dihasilkan akan mengalami penurunan. Studi literatur terdahulu di beberapa tempat berbeda di Indonesia, turut menegaskan hal ini (Setyawati, 2018; Massie et al., 2018; Wartono, 2017)



Hipotesis H4 menyatakan bahwa *Work Interfering with The Family* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian model pada tabel 6 menunjukkan bahwa hubungan negatif non signifikan dengan nilai *critical rasio* sebesar 1,18 dan koefisien jalur

sebesar -0,333. Dapat disimpulkan bahwa *Work Interfering with The Family* memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan dengan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Saranani (2015) tetapi berbeda hasil dengan penelitian Adisa et al. (2016).

**Tabel 4. Variabel (Y1) Stres Kerja**

Variable	Loading			Weight			SMC		
	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR
Stres Kerja	AVE = 0.774, Alpha =0.921								
Y1.1	0.779	0.014	2.26*	0.275	0.014	4.24*	0.748	0.089	2.4*
Y1.2	0.717	0.023	2.24*	0.183	0.003	1.62	0.939	0.107	2.93*
Y1.3	0.726	0.005	2.06*	0.197	0.005	1.49	0.771	0.108	3.5*
Y1.4	0.734	0.026	2.85*	0.215	0.006	2.65*	0.628	0.123	2.93*

Sumber: data penelitian, diolah (2021)

**Tabel 5. Variabel (Y2) Kinerja Karyawan**

Variable	Loading			Weight			SMC		
	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR
Kinerja Karyawan	AVE = 0.712, Alpha =0.871								
Y2.1	0.693	0.078	3.14*	0.163	0.061	3.04*	0.531	0.091	2.82*
Y2.2	0.689	0.086	2.2*	0.157	0.073	1.81	0.527	0.099	3.21*
Y2.3	0.755	0.123	2.11*	0.111	0.052	1.49	0.514	0.086	2.14*
Y2.4	0.711	0.142	2.16*	0.109	0.066	3.03*	0.608	0.118	2.51*
Y2.5	0.704	0.137	2.79*	0.108	0.066	3.11*	0.614	0.104	2.2*
Y2.6	0.687	0.088	3.3*	0.146	0.047	4.03*	0.630	0.092	2.13*
Y2.7	0.744	0.165	3.06*	0.101	0.048	1.52	0.608	0.139	2.3*
Y2.8	0.709	0.123	2.17*	0.118	0.062	1.49	0.525	0.122	2.12*
Y2.9	0.707	0.109	2.83*	0.103	0.073	2.71*	0.618	0.078	2.8*

Sumber: data penelitian, diolah (2021)

**Tabel 6. Pengujian Structural Model**

Path Coefficients			
	Estimate	SE	CR
<i>Work Interfering with The Family</i> -> Stres Kerja	0.640	0.532	2.28*
<i>Family Interfering with The Work</i> -> Stres Kerja	0.741	0.470	2.38*

<i>Path Coefficients</i>			
	Estimate	SE	CR
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.808	0.439	2.14*
<i>Work Interfering with The Family</i> -> Kinerja Karyawan	-0.333	0.181	1.18
<i>Family Interfering with The Work</i> -> Kinerja Karyawan	-0.374	0.108	1.46

Sumber: data penelitian, diolah (2021)

Hasil pengujian variabel Kinerja Karyawan (Y2) pada Tabel 5 terlihat bahwa indikator pertama, tingkat absensi (Y2.1) memiliki estimasi sebesar 0,693 dan *critical ratio* 3,14. Indikator kedua, terlambat masuk kerja (Y2.2) memiliki estimasi sebesar 0,689 dan *critical ratio* 2,2. Indikator ketiga, prestasi dan produktivitas (Y2.3) memiliki estimasi sebesar 0,755 dan *critical ratio* 2,11. Indikator keempat yaitu kualitas (Y2.4) memiliki estimasi sebesar 0,711 dan *critical ratio* 2,1.

Indikator kelima, kuantitas (Y2.5) memiliki estimasi sebesar 0,704 dan *critical ratio* 2,79. Indikator keenam, ketepatan waktu (Y2.6) memiliki estimasi sebesar 0,687 dan *critical ratio* 3,3. Indikator ketujuh, sikap (Y2.7) memiliki estimasi sebesar 0,744 dan *critical ratio* 3,06. Indikator kedelapan yaitu efektivitas (Y2.8) memiliki estimasi sebesar 0,709 dan *critical ratio* 2,17. Indikator terakhir yaitu komitmen (Y2.9) memiliki estimasi sebesar 0,707 dan *critical ratio* 2,83.

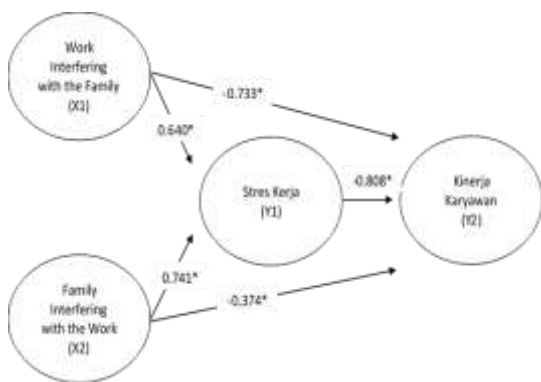
Hipotesis H5 menyatakan bahwa *Family Interfering with The Work* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian model menggunakan *software* GSCA (Tabel 6) menunjukkan bahwa hubungan negatif tapi tidak signifikan dengan nilai *critical ratio* sebesar 1,36 dan koefisien jalur sebesar -0,374. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil Chelariu & Stump (2011), namun tidak sejalan dengan hasil penelitian Triaryati (2003) dan Karatepe (2013).

Secara biologis, tenaga kerja wanita berbeda dengan pria. Terkait dalam fungsi reproduksi, seperti haid, hamil, melahirkan, dan menyusui. Kondisi ini adalah salah satu alasan tenaga kerja wanita tidak maksimal dalam bekerja (Adisa et al., 2016), khususnya dalam pekerjaan yang membutuhkan keahlian atau tenaga fisik.

Tenaga kerja wanita di Big Mall Samarinda terbagi menjadi 2 status, yaitu wanita yang masih *single* dan wanita yang sudah menikah. Untuk tenaga kerja wanita yang sudah menikah, kemudian menjadi seorang ibu, secara otomatis maka akan mempunyai 3 peran. Peran tersebut yaitu, sebagai karyawan, sebagai istri, dan sebagai ibu (Koyuncu et al., 2012).

Keberhasilan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, dapat diukur dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya (Saranani, 2015). Temuan penelitian di lapangan memperlihatkan terdapat sebagian karyawan wanita di Big Mall Samarinda, yang harus membawa anaknya di tempat kerja. Hal ini dilakukan dengan berbagai macam pertimbangan, seperti alasan tidak tega meninggalkan anak sendiri di rumah. Tentunya hal ini berpotensi akan menurunkan kinerja karyawan tersebut di tempat kerja.

**Gambar 2. Model Empiris Penelitian**



Dari hasil pembahasan di atas, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

- Penelitian ini bukan merupakan penelitian eksperimen atau bersifat longitudinal, akan tetapi hanya penelitian eksplanatori dan dalam jangka waktu singkat. Sehingga penelitian ini tidak mampu menggambarkan dinamika objek yang diteliti bila dibandingkan dengan penelitian dalam satu periode yang panjang.
- Objek penelitian ini terbatas pada tenaga kerja wanita di Big Mall Samarinda, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan.
- Penelitian ini hanya berfokus pada *Work-Family Conflict* sebagai antededen dari Stres Kerja.

## SIMPULAN

Temuan penelitian membuktikan bahwa *Work-Family Conflict* memberikan stimulus yang besar pada karyawan (tenaga kerja wanita) dalam kaitannya dengan Stres Kerja yang pada akhirnya juga menentukan Kinerja Karyawan. Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti selanjutnya

disarankan untuk mengambil obyek penelitian dan jumlah sampel yang berbeda untuk mengkaji model secara lebih mendalam. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan atau menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin berkaitan dengan *Work-Family Conflict*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achour, M., Grine, F., & Roslan Mohd Nor, M. (2014). Work-family conflict and coping strategies: Qualitative study of Muslim female academicians in Malaysia. *Mental Health, Religion & Culture*, 17(10), 1002–1014.
- Adisa, T. A., Osabutey, E. L. C., & Gbadamosi, G. (2016). Understanding the causes and consequences of work-family conflict: An exploratory study of Nigerian employees. *Employee Relations*.
- Akkas, M. A., Hossain, M. I., & Rhaman, S. (2015). Causes and consequences of work-family conflict (WFC) among the female employees in Bangladesh: an empirical study. *Journal of Business and Economics*, 6(12), 2063–2071.
- Anand, A., Vohra, V., Srivastava, M., & Jha, S. (2017). Team-level Outcomes of Work-family conflict: Exploring the impact of Workplace Social Support and Role Overload. *NMIMS Journal of Economics and Public Policy*, 2, 44–60.
- Atteh, E., Martin, G., Oduro, A. T., Mensah, F. A., & Gyamfi, R. (2020). An Overview on Influence of Work-family Life Conflict among Female Teachers and their Job Satisfaction in Schools. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 9(2), 48–58.
- Bagia, I. W., Cipta, W., & Suarmanayasa, N. (2019). Job Characteristics Analysis and Its Influence on The Performance at The

- Employee's Local Government of Buleleng Regency. *International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2018)*, 32–37.
- Beheshti, M. H., & Hajizadeh, R. (2013). Workload, occupational stress, and general health of female employees of public welfare centers. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 2(4), 174–182.
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705–725.
- Carotenuto, A., Molino, I., Fasanaro, A. M., & Amenta, F. (2012). Psychological stress in seafarers: a review. *International Maritime Health*, 63(4), 188–194.
- Cau-Bareille, D. (2011). Factors influencing early retirement in a female-dominated profession: Kindergarten teacher in France. *Work*, 40(Supplement 1), 15–30.
- Chandra, F. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turn Over Intention Karyawan Matahari Departemen Store Ambon. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 3652–3662.
- Chelariu, C., & Stump, R. (2011). A study of work-family conflict, family-work conflict and the contingent effect of self-efficacy of retail salespeople in a transitional economy. *European Journal of Marketing*, 45(11/12), 1660–1679.
- De Sio, S., Cedrone, F., Sanità, D., Ricci, P., Corbosiero, P., Di Traglia, M., Greco, E., & Stansfeld, S. (2017). Quality of life in workers and stress: gender differences in exposure to psychosocial risks and perceived well-being. *BioMed Research International*, 2017.
- Dinh, H., Cooklin, A. R., Leach, L. S., Westrupp, E. M., Nicholson, J. M., & Strazdins, L. (2017). Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning. *Social Science & Medicine*, 194, 42–50.
- Dwomoh, G., Owusu, E. E., & Addo, M. (2013). Impact of occupational health and safety policies on employees' performance in the Ghana's timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited. *International Journal of Education and Research*, 1(12), 1–14.
- Endraswati, H. (2018). Gender diversity in board of directors and firm performance: A study in Indonesia Sharia Banks. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7, 299–311.
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284.
- Frone, M. R. (2012). Workplace substance use climate: Prevalence and distribution in the US workforce. *Journal of Substance Use*, 17(1), 72–83.
- Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Lappegård, T. (2015). The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behavior. *Population and Development Review*, 41(2), 207–239.
- Gould-Williams, J. S., Bottomley, P., Redman, T. O. M., Snape, E. D., Bishop, D. J., Limpanitgul, T., & Mostafa, A. M. S. (2014). Civic duty and employee outcomes: Do high commitment human resource practices and work overload matter? *Public Administration*, 92(4), 937–953.

- Hon, A. H. Y., & Chan, W. W. (2013). The effects of group conflict and work stress on employee performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 174–184.
- Huang, Q., Xing, Y., & Gamble, J. (2019). Job demands–resources: A gender perspective on employee well-being and resilience in retail stores in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1323–1341.
- Ichsan, R. N., Santosa, S., Shara, Y., & Liriwati, F. Y. (2020). Investigation Of Strategic Human Resource Management Practices In Business After Covid-19 Disruption. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 13098–13110.
- Jung, K., Takane, Y., Hwang, H., & Woodward, T. S. (2012). Dynamic GSCA (Generalized Structured Component Analysis) with applications to the analysis of effective connectivity in functional neuroimaging data. *Psychometrika*, 77(4), 827–848.
- Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work–family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132–143.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Wolpin, J. (2012). Work-family conflict, satisfactions and psychological well-being among women managers and professionals in Turkey. *Gender in Management: An International Journal*.
- Lukiastuti, F. (2021). The Role of Work Stress Mediation in the Relationship of Multiple Role Conflict and Female Employee Performance. *Manajemen Bisnis*, 11(1), 12–25.
- Mann, S. (2013). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(7), 700–701.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Mittal, M., & Bhakar, S. S. (2018). Examining the impact of role overload on job stress, job satisfaction and job performance—a study among married working women in banking sector. *International Journal of Management Studies*, 2(7), 1.
- Moussa, N. Ben, & El Arbi, R. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18–25.
- Murtiningsih, B. S. E., Advenita, G. E. M., & Ikom, S. (2017). Representation of Patriarchal Culture in New Media: A case study of News and Advertisement on Tribunews.com. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 8(3), 143.
- Nasurdin, A. M., & O'Driscoll, M. P. (2012). Work overload, parental demand, perceived organizational support, family support, and work-family conflict among New Zealand and Malaysian academics. *New Zealand Journal of Psychology (Online)*, 41(1), 38.
- Nielsen, K., & Abildgaard, J. S. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar

- workers. *Work & Stress*, 26(4), 365–384.
- Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, K. A., & Mykletun, A. (2017). Examination of the double burden hypothesis—a systematic review of work–family conflict and sickness absence. *European Journal of Public Health*, 27(3), 465–471.
- Novita Wahyu Setyawati, N. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(3).
- Panda, A., Jain, N. K., & Nambudiri, R. (2021). Work–family conflict, affective commitment, leadership and job satisfaction: a moderated mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Poggesi, S., Mari, M., & De Vita, L. (2019). Women entrepreneurs and work-family conflict: An analysis of the antecedents. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(2), 431–454.
- Potnuru, R. K. G., & Sahoo, C. K. (2016). HRD interventions, employee competencies and organizational effectiveness: an empirical study. *European Journal of Training and Development*, 40(5), 345–365.
- Rahmah, T. A., & Syahrudin, Y. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Sales Promotion Girl dan Sales Promotion Boy Sogo Departement Store Bigmall Samarinda. *FORUM EKONOMI*, 19(2), 155–161.
- Sana, F., & Aslam, N. (2018). Effect of role ambiguity and role conflict in predicting work-family conflict among teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 349–365.
- Santhanam, N., & Srinivas, S. (2019). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking: An International Journal*.
- Saranani, F. (2015). Effect of education and training to performance mediated career development inspectorate city employees kendari. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, 4(3), 28–36.
- Sarnining, S., Iswadi, M., & Yusran, Y. (2022). Pengaruh Bauran Pemasaran Islami Terhadap Keputusan Pembelian Hijab Di Big Mall Samarinda. *Borneo Islamic Finance and Economics Journal*, 2(2), 91–104.
- Semerci, A. B. (2018). Examination of knowledge hiding with conflict, competition and personal values. *International Journal of Conflict Management*.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2015). Deciding between work and family: An episodic approach. *Personnel Psychology*, 68(2), 283–318.
- Stewart, L. M. (2013). Family care responsibilities and employment: Exploring the impact of type of family care on work–family and family–work conflict. *Journal of Family Issues*, 34(1), 113–138.
- Surya, R. T., Sembiring, E. E., Sudjana, S., Hadiani, F., & Juniwati, E. H. (2022). Pelatihan Sosial Media Facebook Ads dan Instagram For Business Dalam Meningkatkan Penjualan. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 3(2), 62–71.
- Taiwo, A. A., & Lawal, F. A. (2016). Vision and mission in organization: Myth or heuristic device? *The International Journal of Business & Management*, 4(3).

- Tayal, D., & Mehta, A. K. (2022). The struggle to balance work and family life during the covid-19 pandemic: Insights based on the situations of working women in Delhi. *Journal of Family Issues*, 0192513X211058817.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh adaptasi kebijakan mengenai work family issue terhadap absen dan turnover. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 5(1), 85–96.
- Turahma, N., & Anitra, V. (2019). Pengaruh Stres Kerja Lingkungan Fisik terhadap Komitmen Karyawan pada Hypermart Kota Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, 1(1), 607–612.
- Vanman, E. J., Baker, R., & Tobin, S. J. (2018). The burden of online friends: The effects of giving up Facebook on stress and well-being. *The Journal of Social Psychology*, 158(4), 496–508.
- Vigna, L., Brunani, A., Brugnera, A., Grossi, E., Compare, A., Tirelli, A. S., Conti, D. M., Agnelli, G. M., Andersen, L. L., & Buscema, M. (2019). Determinants of metabolic syndrome in obese workers: gender differences in perceived job-related stress and in psychological characteristics identified using artificial neural networks. *Eating and Weight Disorders-Studies on Anorexia, Bulimia and Obesity*, 24(1), 73–81.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Zakaria, N., & Ismail, Z. (2017). The consequences of work-family conflict and the importance of social supports to reduce work-family conflict among employees. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 2(2), 24–29.