

Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Pegawai

I Nyoman Arya Wiguna¹, *Muhamad Dian Aryono², I Gusti Agung Ayu Swandewi³, I Nyoman Hendra Laksana⁴

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Cendana, ³ Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Udayana, ⁴ Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali

*corresponding email: muhamad.aryono@staf.undana.ac.id

ARTICLE INFO**Article Received**

09 Maret 2025

Article Revised

01 April 2025

Article Accepted

1 Mei 2025

Keywords

Work Family Conflict, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai

DOI: <https://doi.org/10.61179/ejba.v19i1.728>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, dan data dikumpulkan melalui kuesioner sebagai sumber data primer. Analisis data dilakukan menggunakan *software SmartPLS 3.2.9* dengan pengujian *outer model*, *inner model*, dan hipotesis menggunakan metode *bootstrapping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta stres kerja terbukti berperan sebagai mediasi yang memperkuat pengaruh negatif tersebut. Penelitian ini menekankan pentingnya kebijakan fleksibilitas kerja dan dukungan psikologis untuk mengurangi dampak negatif *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work family conflict on employee performance with work stress as a mediating variable among employees at the Faculty of Cultural Sciences, Udayana University. The research method used is quantitative, with a population of all 52 employees at the faculty. The sampling technique employed total sampling, and data were collected through questionnaires as the primary data source. Data analysis was conducted using SmartPLS 3.2.9 software, testing the outer model, inner model, and hypotheses using the bootstrapping method. The results indicate that work family conflict and work stress have a significant negative effect on employee performance, and work stress acts as a mediating variable that strengthens this negative impact. This study emphasizes the importance of flexible work policies and psychological support to mitigate the negative effects of work family conflict and work stress on employee performance.

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara profesional sangat penting untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan perusahaan. Keseimbangan ini menjadi kunci utama bagi perusahaan untuk

berkembang secara produktif (Mangkunegara, 2021). Karyawan, sebagai aset penting perusahaan, berkontribusi pada kinerja perusahaan melalui kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama tim. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil dari proses, sikap,

dan pencapaian kerja dalam periode tertentu (Hasibuan, 2020). Manajemen SDM memegang peran sentral dalam mencapai tujuan organisasi, karena manusia adalah elemen utama dalam manajemen sebelum aspek lainnya (Atmaja, 2023).

Perencanaan strategis SDM harus memperhatikan faktor-faktor seperti keuangan agar dapat bersinergi mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang profesional diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, manusia sebagai individu memiliki banyak kepentingan, dan jika kepentingan ini tidak terpenuhi, dapat menimbulkan konflik, baik dalam kehidupan sehari-hari, pekerjaan, maupun keluarga. Konflik peran ganda, seperti *work-family conflict* (konflik antara pekerjaan dan keluarga), dapat memicu stres, terutama ketika tuntutan pekerjaan mengganggu pemenuhan peran keluarga, atau sebaliknya (Arvakni, 2020).

Work-family conflict terjadi ketika tuntutan pekerjaan menghambat kemampuan individu dalam memenuhi peran keluarga, atau sebaliknya. Konflik ini muncul karena sumber daya seperti waktu, energi, dan mental terbatas, sehingga pemenuhan tuntutan di satu domain (pekerjaan/keluarga) mengorbankan domain lainnya (Idris, dkk, 2023). Faktor-faktor seperti jam kerja yang tidak fleksibel, beban kerja tinggi, dan lingkungan kerja yang tidak suportif dapat memperburuk konflik ini (Kuswinarno & Indirawati, 2021). Timbulnya *work family conflict* dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asbari, dkk. (2021), Lestari (2021), dan Kuswinarno & Indirawati (2021) yang

menyimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhareni, dkk (2022) menyatakan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Stres kerja juga menjadi masalah utama yang sulit dihindari, terutama ketika beban kerja berlebihan diberikan kepada karyawan. Stres ini dapat berdampak pada penurunan kinerja (Adhistry, dkk, 2022). Penelitian Hayati & Armida (2020), Kuswinarno & Indirawati (2021), dan Muhareni, dkk (2022) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Liftyawan, dkk (2020) menemukan bahwa stres kerja tidak selalu berpengaruh signifikan pada kinerja.

Work-family conflict tidak hanya memengaruhi keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga, tetapi juga menjadi pemicu timbulnya stres kerja. Konflik ini muncul ketika tuntutan pekerjaan mengganggu pemenuhan peran keluarga, atau sebaliknya, sehingga menciptakan tekanan psikologis yang signifikan (Idris, dkk, 2023). Situasi ini diperparah oleh faktor-faktor seperti jam kerja yang tidak fleksibel, beban kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang tidak suportif, yang semakin meningkatkan tingkat stres pada karyawan (Kuswinarno & Indirawati, 2021). Stres kerja yang timbul akibat *work-family conflict* dapat berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan karyawan (Adhistry, dkk, 2022). Dengan demikian, *work-family conflict* tidak hanya mengganggu keseimbangan hidup, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan stres kerja yang memengaruhi produktivitas

dan kesehatan mental karyawan. Penelitian Idris (2023) menyimpulkan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian Muhareni, dkk (2022) menemukan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada pegawai Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana, ditemukan fenomena bahwa banyak pegawai sering terlambat masuk kerja dan meninggalkan pekerjaan saat jam kerja untuk mengurus keluarga. Hal ini mengganggu konsentrasi kerja dan menyebabkan penurunan kinerja, sehingga target kerja tidak tercapai. Kecenderungan produktivitas perusahaan salah satunya disebabkan oleh disiplin pegawai yang masih rendah yang ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Hal ini ditunjukkan dari data absensi pegawai Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana.

Tabel.1 Rekapitulasi data absensi pegawai Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana Tahun 2023

No	Bulan	Alpha (A)
1	Januari	8 Pegawai
2	Februari	6 Pegawai
3	Maret	9 Pegawai
4	April	7 Pegawai
5	Mei	6 Pegawai
6	Juni	8 Pegawai
7	Juli	8 Pegawai
8	Agustus	12 Pegawai
9	September	7 Pegawai
10	Oktober	15 Pegawai
11	November	6 Pegawai

Sumber: Sumber : Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana, 2024

Tabel 1 menjelaskan bahwa jumlah pegawai Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana yang tidak hadir tanpa pemberitahuan (alpha) tertinggi pada bulan Oktober 2023 yaitu sebanyak 15 orang, banyaknya jumlah absen (alpha) pegawai ini akan membawa dampak terhadap kinerja pegawai, terutama pada pencapaian kinerja yang tidak memenuhi target.

Selain itu, pegawai mengalami stres akibat kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, yang disebabkan oleh peran ganda yang mereka jalani. Hal tersebut membuat kinerja pegawai Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana belum optimal. Indikasi yang menunjukkan kinerja sumber daya manusia Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana belum optimal yaitu dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel.2 Data Penilaian Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana (2020-2022)

No	Kategori Peringkat	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Baik	20	17	16
2	Cukup Baik	8	10	7
3	Kurang Baik	18	25	26
4	Tidak Baik	8	2	5
Jumlah		54	54	54

Sumber: Sumber : Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana, 2024

Tabel 2 menjelaskan bahwa kinerja pegawai Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana berdasarkan kategori terlihat bahwa adanya penurunan jumlah pegawai yang berprestasi dengan diikuti meningkatnya jumlah pegawai yang

memiliki kinerja kurang. Jumlah pegawai pada kategori baik dan cukup baik mengalami kenaikan yang fluktuatif yaitu naik turun, sedangkan jumlah karyawan dengan kategori kurang dan kategori tidak baik dari tahun ke tahunnya mengalami terus peningkatan. Penurunan kinerja tersebut memberikan dampak terhadap target yang ditetapkan oleh Universitas Udayana.

Berdasarkan fenomena tersebut dan beberapa kesimpulan dari penelitian sebelumnya, peneliti berpandangan bahwa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami pengaruh konflik pekerjaan keluarga yang dimediasi oleh stres kerja pada Universitas Udayana ini agar dapat diketahui bagaimana kinerjanya.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mampu mencapai target, meningkatkan produktivitas, serta memberikan kontribusi positif bagi efisiensi dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan (Burhannudin, dkk, 2019). Menurut Werdhiastutie, *et al* (2020), kinerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat prestasi, kemampuan menyelesaikan tugas, dan pencapaian tujuan pekerjaan yang diharapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Selain itu, Nguyen, *et.al* (2020) menambahkan bahwa kinerja pegawai merupakan ukuran dari kualitas dan kuantitas output pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan

adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan mampu mencapai tujuan, meningkatkan produktivitas, dan memberikan kontribusi positif bagi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Kinerja ini mencakup prestasi, penyelesaian tugas, dan pencapaian target pekerjaan yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas. Selain itu, kinerja juga mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam memenuhi sasaran kerja dan tujuan organisasi, serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai seberapa baik seseorang berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Penelitian ini mengadopsi indikator-indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Yulianto (2020:9) yang terdiri dari: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Kemandirian.

Work-Family Conflict

Work-family conflict adalah situasi di mana seseorang merasa stres karena tidak mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Hal ini terjadi ketika tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah saling berbenturan, sehingga menciptakan tekanan yang mengganggu keseimbangan hidup (Nabila, dkk, 2019). Menurut Kuswinarno & Indirawati (2021), konflik ini muncul karena adanya harapan yang bertentangan dari peran-peran yang dijalankan seseorang, baik sebagai pekerja maupun sebagai anggota keluarga. Liftyawan, dkk (2020) menambahkan bahwa *work-family conflict* terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertabrakan, membuat seseorang kesulitan untuk memenuhi keduanya. Kondisi ini dapat memengaruhi

kesejahteraan pribadi dan kinerja seseorang, baik di tempat kerja maupun di rumah.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah kondisi di mana seseorang mengalami tekanan akibat ketidakmampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Konflik ini muncul karena adanya tuntutan yang saling bertentangan antara peran di tempat kerja dan peran di rumah, sehingga menimbulkan ketegangan yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja seseorang. Dengan kata lain, *work-family conflict* dapat mengganggu keseimbangan hidup dan berdampak negatif pada aspek pribadi maupun profesional seseorang. Penelitian ini mengadopsi dimensi konflik pekerjaan keluarga yang dikemukakan oleh Sapitri & Dudija (2020) yang terdiri dari: *Time-based conflict* (Konflik berdasar waktu), *Strain-based conflict* (Konflik berdasar ketegangan), dan *Behavior-based conflict* (Konflik berdasar perilaku)

Stres Kerja

Menurut Sapitri & Dudija (2020), stres pada karyawan muncul karena adanya ketidakcocokan antara diri individu dengan lingkungan kerjanya. Stres ini dapat terlihat dari berbagai gejala, seperti perubahan emosi yang tidak stabil, susah tidur, perasaan tidak nyaman, kebiasaan merokok yang meningkat, keinginan untuk menyendiri, sulit merasa tenang, rasa cemas, ketegangan, tekanan darah tinggi, kegelisahan, dan masalah pencernaan. Gejala-gejala ini menunjukkan beban psikologis dan fisik yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan secara menyeluruh dan menggambarkan

dampak nyata dari stres kerja di lingkungan pekerjaan (Liftyawan, dkk, 2020). Firdaus (2019) menambahkan bahwa stres kerja adalah hasil dari interaksi rumit antara individu dan lingkungan kerjanya, di mana tekanan dalam menjalankan tugas pekerjaan memicu perubahan pada kondisi normal seseorang. Hal ini memaksa karyawan untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, seperti tenggat waktu yang ketat, tanggung jawab yang berlebihan, atau konflik dalam memenuhi ekspektasi pekerjaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerjanya, yang menimbulkan tekanan psikologis dan fisik. Gejala stres kerja dapat bervariasi, mulai dari perubahan emosi, gangguan tidur, kecemasan, hingga masalah kesehatan seperti tekanan darah tinggi dan gangguan pencernaan. Stres kerja juga muncul dari interaksi kompleks antara tuntutan pekerjaan (seperti tekanan waktu, tanggung jawab berlebih, atau konflik) dan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri. Dampaknya tidak hanya memengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Dengan demikian, stres kerja merupakan tantangan serius yang perlu dikelola untuk menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan di lingkungan pekerjaan. Penelitian ini mengadopsi indikator-indikator stres kerja yang dikemukakan oleh Arisani (2022) yang terdiri dari: Konflik, Komunikasi, Waktu kerja, Sikap pimpinan, dan Beban kerja.

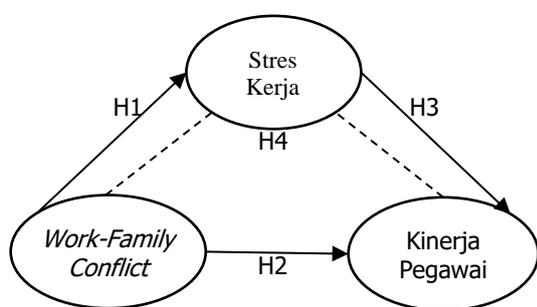
Hipotesis Penelitian

H1 : *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

H2 : *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Stres kerja mampu memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE

Penelitian ini mengambil pendekatan metodologi kuantitatif untuk memberikan gambaran yang lebih terperinci terhadap fenomena yang tengah diselidiki. Obyek dari penelitian ini adalah pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai di Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh pegawai pada Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana. Besar populasi dalam penelitian ini adalah 52 pegawai pada Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah non-probability dengan teknik sampel jenuh atau sering disebut total sampling.

Sumber data penelitian menggunakan data primer. Sedangkan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Analisis penelitian ini menggunakan bantuan *software SmartPLS 3.2.9* dengan berbagai pengujian yang dilakukan baik model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), dan pengujian hipotesis menggunakan metode *resampling bootstrapping*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi *Outer Model*

Evaluasi model pengukuran untuk uji validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur konstruk atau variabel laten. Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan memeriksa *convergent* dan *discriminant validity* dari indikator serta *Composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* untuk blok indikator.

Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk validasi indikator terhadap variabelnya yang ditinjau dari nilai *loading factor*. *Rule Of Thumb* yang digunakan yaitu nilai *loading factor* untuk penelitian confirmatory research harus > 0.70 maka dinyatakan valid. *Rule Of Thumb* yang digunakan yaitu nilai *loading factor* untuk penelitian *exploratory research* antara 0.60-0.70 masih dapat diterima (valid) (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Hasil Pemeriksaan *Outer Loading*

	<i>Outer Loading</i>	Ket
X.1.1 <- X1.1. <i>Time Based Conflict</i>	0.877	Valid

	Outer Loading	Ket
X.1.2 <- X1.1. <i>Time Based Conflict</i>	0.748	Valid
X.1.3 <- X1.1. <i>Time Based Conflict</i>	0.859	Valid
X.2.1 <- X1.2. <i>Strain Based Conflict</i>	0.780	Valid
X.2.2 <- X1.2. <i>Strain Based Conflict</i>	0.813	Valid
X.2.3 <- X1.2. <i>Strain Based Conflict</i>	0.818	Valid
X.3.1 <- X1.3. <i>Behavior Based Conflict</i>	0.840	Valid
X.3.2 <- X1.3. <i>Behavior Based Conflict</i>	0.738	Valid
X.3.3 <- X1.3. <i>Behavior Based Conflict</i>	0.820	Valid
X.1 <- X. <i>Work Family Conflict</i>	0.859	Valid
X.2 <- X. <i>Work Family Conflict</i>	0.887	Valid
X.2 <- X. <i>Work Family Conflict</i>	0.883	Valid
Y1.1 <- Y1. Stres Kerja	0.716	Valid
Y1.2 <- Y1. Stres Kerja	0.911	Valid
Y1.3 <- Y1. Stres Kerja	0.947	Valid
Y1.4 <- Y1. Stres Kerja	0.907	Valid
Y1.5 <- Y1. Stres Kerja	0.919	Valid
Y2.1 <- Y2. Kinerja Pegawai	0.921	Valid
Y2.2 <- Y2. Kinerja Pegawai	0.921	Valid
Y2.3 <- Y2. Kinerja Pegawai	0.963	Valid
Y2.4 <- Y2. Kinerja Pegawai	0.898	Valid
Y2.5 <- Y2. Kinerja Pegawai	0.930	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data (2025)

Pada Tabel 3. menunjukkan bahwa seluruh indikator yang mengukur tiga variabel yang diteliti (*Work Family Conflict*, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai) memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,50. Ini

berarti seluruh item yang digunakan merupakan indikator valid sebagai pengukur tiga variabel yang diteliti.

Periksaan terakhir dari *convergent validity* ialah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Penggunaan *average variance extracted* (AVE) sebagai kriteria pengujian *convergent validity* dihitung sebagai rerata akar *standardize loading factor* yang dibagi dengan jumlah indikator. Pada penelitian *confirmatory* maupun *exploratory research*, nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.50. Tingkat ini atau lebih tinggi menunjukkan bahwa rata-rata konstruksi menjelaskan 50% atau lebih dari varians indikatornya (Hair *et al.*, 2021).

Tabel 4. Hasil Pemeriksaan AVE

	AVE
X. <i>Work Family Conflict</i>	0.504
Y1. Stres Kerja	0.782
Y2. Kinerja Pegawai	0.859

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Pada Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai AVE masing-masing variabel telah memenuhi nilai > 0,50. Artinya dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan nilai pada indikator-indikator yang mengukur variabel latennya.

Discriminant Validity

Discriminant validity, dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Pemeriksaan *discriminant validity* menggunakan hasil dari *Cross Loading*, *Rule Of Thumb* yang digunakan yaitu jika nilai blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk masing-masing variabel laten yang diukur dan

dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel yang lain (Ghozali, 2021).

Tabel 5. Hasil Pemeriksaan *Cross Loading*

	X.	Y1.	Y2.
X.1.1	0.748	0.615	-0.638
X.1.2	0.644	0.575	-0.594
X.1.3	0.741	0.569	-0.590
X.2.1	0.723	0.459	-0.501
X.2.2	0.714	0.675	-0.671
X.2.3	0.701	0.556	-0.619
X.3.1	0.722	0.575	-0.620
X.3.2	0.724	0.472	-0.498
X.3.3	0.667	0.543	-0.576
Y1.1	0.435	0.716	-0.601
Y1.2	0.726	0.911	-0.865
Y1.3	0.846	0.947	-0.963
Y1.4	0.685	0.907	-0.898
Y1.5	0.731	0.919	-0.930
Y2.1	-0.791	-0.875	0.921
Y2.2	-0.804	-0.875	0.921
Y2.3	-0.846	-0.947	0.963
Y2.4	-0.685	-0.907	0.898
Y2.5	-0.731	-0.919	0.930

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Pada Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai *Cross Loading* menunjukan bahwa nilai blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk masing-masing variabel laten yang diukur dan dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel yang lain. Artinya dapat disimpulkan bahwa model mempunyai *discriminant validity* yang baik.

Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2021) uji reliabilitas dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Pada uji ini dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. *Rule Of Thomb* yang digunakan yaitu jika nilai *composite*

reliability dan *cronbach's alpha* di atas 0,7 (Ghozali, 2021).

Tabel 6. Hasil Pemeriksaan Reabilitas

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
X1.	0.901	0,877
Y1.	0.947	0.928
Y2.	0.968	0.959

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Pada Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dari empat variabel laten telah berada diatas 0,70 dan *cronbach's alpha* dari empat variabel laten telah berada diatas 0,70 sehingga dapat disampaikan bahwa blok indikator reliabel mengukur variabel.

Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah menguji validitas dan reliabilitas pada evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*), selanjutnya adalah menganalisis pengaruh antar variabel laten yang disebut dengan model struktural (*inner model*). *Inner model* dapat dievaluasi dengan Koefisien Determinasi R^2 (*R-Square*), *Predictive Relevance* Q^2 (*Q-Square*), dan *Goodness of Fit* (GoF)

R-square (R^2)

Pengujian R^2 digunakan untuk melihat berapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen. Pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu strategi pemberian kredit dan *non performing loan*. Nilai R^2 sebesar 0,75 (model kuat), 0,50 (model moderate), dan 0,25 (model lemah) (Ghozali, 2021). Pada beberapa konteks

penelitian nilai R^2 0,10, dan bahkan lebih rendah, dianggap memuaskan.

Tabel 7. Hasil Pemeriksaan R-square

	R-Square
Y1.	0.618
Y2.	0.962

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Pada Tabel 7. menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai R^2 (R-Square) sebesar 0.618 termasuk model moderate yang juga memiliki arti variabel *work family conflict* mampu menjelaskan variabel stres kerja sebesar 61,80% sisanya 38,20% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Sedangkan kinerja pegawai memiliki nilai R^2 (R-Square) sebesar 0.962 termasuk model kuat yang juga memiliki arti variabel *work family conflict* dan stres kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 96,20% sisanya 3,80% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Q-Square predictive relevance

Stone-Geisser Q-square test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1-R^2_1) (1-R^2_2)$$

Maka dapat diperoleh nilai Q^2 pada penelitian ini adalah:

$$Q^2 = 1 - [(1-0,618)(1-0,962)]$$

$$Q^2 = 1 - (0,015)$$

$$Q^2 = 0,985$$

Dari hasil Q^2 diatas diperoleh nilai 0,985 yang menunjukkan bukti bahwa model mempunyai *predictive relevance* yang baik karena nilai yang diperoleh lebih dari 0 (nol).

Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk menggambarkan tingkat kelayakan model secara keseluruhan. Nilai GoF diperoleh dari akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) dikalikan dengan nilai rata-rata R^2 model. Suatu model dikatakan baik jika nilai GoF di atas 0,38 (Hair *et al.*, 2021). Untuk rumus Gof adalah sebagai berikut:

$$Gof = \sqrt{AVE \times \bar{R}^2}$$

Dimana \bar{AVE} adalah rata-rata dari AVE sedangkan \bar{R}^2 rata-rata dari R-Square. Perhitungan untuk mencari GoF diuraikan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pemeriksaan Rata-rata AVE dan R-Square

	AVE	R-Square
X1.	0.504	
Y1.	0.782	0.618
Y2.	0.859	0.962
Rata-rata	0.715	0.790

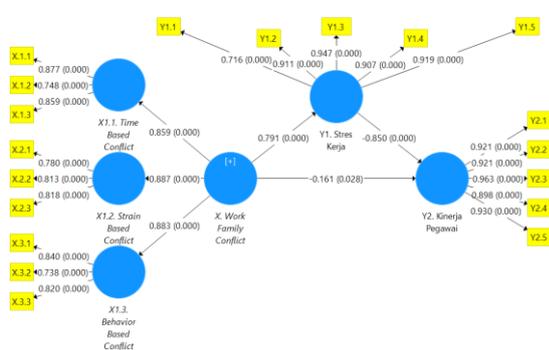
Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Maka $GoF = \sqrt{0,715 \times 0,79} = \sqrt{0,565} = 0,752$. Dari hasil di atas dapat dinyatakan model sudah fit karena nilai GoF sebesar 0,752 berada di atas 0,38. Dari pengujian R^2 , Q^2 , dan GoF yang telah dilakukan terlihat bahwa model yang

dibentuk adalah kuat, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootstrapping*. Metode ini memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30).



Gambar 2. Hasil Bootstrapping

Pengujian dilakukan dengan *t-test*, bilamana diperoleh $p\text{-value} \leq 0,05$ (alpha 5 %), maka disimpulkan signifikan, dan sebaliknya.

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hubungan antar Variabel	Koefisien Jalur (Bootstrapping)	T-Statistics	P Values	Ket
Pengaruh Langsung					
1	X. -> Y1.	0.791	10.747	0.000	H ₁ diterima
2	X. -> Y2.	-0.161	2.205	0.028	H ₂ diterima
3	Y1. -> Y2.	-0.850	12.360	0.000	H ₃ diterima
Pengaruh Tidak Langsung					
4	X. -> Y1. -> Y2.	-0.672	10.932	0.000	H ₄ diterima

Sumber : Hasil pengolahan data (2025)

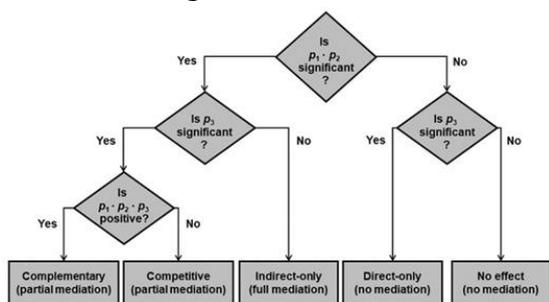
Tabel 9. hasil pengujian hipotesis yang dipaparkan pada uraian berikut ini:

- Pengaruh *work family conflict* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,791 dengan $T\text{-statistic} = 10,747$ ($T\text{-statistic} > 1,96$) dan $P\text{-values} = 0,000$ ($P\text{-values} < 0,05$). Berdasarkan hal tersebut hipotesis 1 *dinyatakan diterima*.
- Pengaruh *work family conflict* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai negatif sebesar -0,161 dengan $T\text{-statistic} = 2,205$ ($T\text{-statistic} > 1,96$) dan $P\text{-values} = 0,028$ ($P\text{-values} < 0,05$). Berdasarkan hal tersebut hipotesis 2 *dinyatakan diterima*.
- Pengaruh stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai negatif sebesar -0,850 dengan $T\text{-statistic} = 12,360$ ($T\text{-statistic} > 1,96$) dan $P\text{-values} = 0,000$ ($P\text{-values} < 0,05$). Berdasarkan hal tersebut hipotesis 2 *dinyatakan diterima*.
- Stres kerja terbukti mampu memediasi pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja pegawai. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai negatif sebesar -0,672 dengan $T\text{-statistic} = 10,932$ ($T\text{-statistic} > 1,96$) dan $P\text{-values} = 0,000$ ($P\text{-values} < 0,05$). Berdasarkan hal tersebut hipotesis 4 *dinyatakan diterima*.

Pengujian Efek Mediasi

Pemeriksaan model mediasi ini pada prinsipnya untuk mengetahui intervensi variabel pemediasi, apakah terbukti memediasi, apakah terbukti memediasi secara penuh (*fully mediated*)

maupun secara parsial (*partially mediated*) atau bukan sebagai variabel mediasi. Metode pemeriksaan model mediasi ini mengikuti petunjuk Hair, *et al.* (2021) dapat diuraikan sebagai berikut: Pertama memeriksa pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen ($P_1.P_2$), selanjutnya memeriksa signifikansi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen (P_3). Hair, *et al.* (2021) mengajukan pengujian tipe mediasi untuk penggunaan alat analisis PLS-SEM sebagai berikut:



Gambar 3. Prosedur Analisis Mediasi Dalam SEM-PLS

Pemeriksaan model mediasi dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Rekapitulasi Hasil Pengujian Variabel Mediasi

No.	Mediasi Variabel	($P_1.P_2$)	(P_3)	Ket
1	X1 -> Y1 -> Y2.	-0.672 (Sig)	-0,161 (Sig)	<i>Competitive (partial mediation)</i>

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Tabel 10. hasil pengujian pengaruh tidak langsung yang dipaparkan pada uraian berikut ini:

- Hasil pengujian variabel mediasi yang dapat disampaikan stres kerja mampu memediasi pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja pegawai. Hasil ini ditunjukkan dari pengujian mediasi yang dilakukan tampak $P_1.P_2$ negatif signifikan dan P_3

negatif signifikan, dari hasil tersebut efek mediasi variabel stres kerja mampu memediasi pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja pegawai bersifat *competitive mediation*.

Pembahasan

Sesuai dengan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, maka pada bagian ini akan dibahas satu persatu mengenai hasil pengujian hipotesis:

Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, artinya semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami pegawai, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka rasakan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketidakmampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga menciptakan tekanan psikologis yang signifikan, sehingga berdampak pada kesejahteraan mental pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kuswinarno & Indirawati (2021), Muhareni, dkk (2022), dan Idris (2023) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. *Work family conflict* merupakan salah satu pemicu utama stres kerja, terutama ketika tuntutan dari kedua domain tersebut saling berbenturan. Dengan demikian, upaya untuk mengurangi *work family conflict* dapat menjadi langkah penting dalam menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan pegawai di

Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana.

Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi *work family conflict* yang dialami pegawai, semakin rendah kinerja yang mereka hasilkan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketidakmampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga mengganggu fokus, produktivitas, dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asbari, dkk. (2021), Lestari (2021), dan Kuswinarno & Indirawati (2021) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work family conflict* dapat menciptakan tekanan psikologis dan fisik, sehingga menghambat pencapaian target kerja. Oleh karena itu, upaya untuk mengurangi *work-family conflict* melalui kebijakan yang lebih fleksibel dan suportif dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai di Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat stres yang dialami pegawai, semakin rendah kinerja yang mereka capai. Hal ini mengindikasikan bahwa tekanan psikologis dan fisik akibat stres kerja dapat mengganggu konsentrasi,

motivasi, dan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati & Armida (2020), Kuswinarno & Indirawati (2021), dan Muhareni, dkk (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja, terutama yang disebabkan oleh beban kerja berlebihan atau ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat menghambat pencapaian target kerja. Oleh karena itu, upaya untuk mengurangi stres kerja melalui manajemen beban kerja yang lebih baik dan dukungan psikologis dapat menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana.

Peran mediasi stres kerja pada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai mediasi dalam pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja pegawai, dengan efek mediasi yang bersifat *competitive mediation*. Artinya, *work family conflict* tidak hanya secara langsung menurunkan kinerja pegawai, tetapi juga meningkatkan stres kerja yang pada akhirnya memperburuk penurunan kinerja tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa *work family conflict* menciptakan tekanan psikologis yang signifikan, yang semakin memperkuat dampak negatif terhadap kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Idris (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja

mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai. *Work family conflict* dapat menciptakan tekanan psikologis dan fisik, sehingga menghambat pencapaian target kerja. Oleh karena itu, upaya untuk mengurangi *work-family conflict* dan mengelola stres kerja melalui kebijakan yang lebih fleksibel serta dukungan psikologis dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai di Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana.

5. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Ada empat kesimpulan yang bisa diambil dari hasil penelitian ini. Pertama, *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Kedua, *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keempat, stres kerja merupakan variabel mediasi pada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja pegawai. Efek mediasi variabel stres kerja pada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja pegawai bersifat *competitive mediation*.

Implikasi

Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana perlu yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai untuk mengurangi *work family conflict*. Hal ini dapat dilakukan melalui fleksibilitas kerja, dukungan psikologis, dan program kesejahteraan yang memperhatikan kebutuhan individu.

Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana perlu fokus pada identifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja yang signifikan. Hal ini meliputi peningkatan kontrol pekerjaan, manajemen beban kerja, dan promosi lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental pegawai.

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan yang mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi *work-family conflict*, stres kerja, dan kinerja pegawai, seperti dukungan sosial, budaya organisasi, atau kepemimpinan yang transformasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisani, M. (2022). "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai UPTD. Puskesmas Payangan)", (*Tesis*), Denpasar: *Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Arvakni, I. (2020). "Pengaruh Work Family Conflict Dan Konflik Peran Terhadap Intensi Keluar Karyawan Dan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada BPR Bank BAPAS 69 Di Kabupaten Magelang)", (*Skripsi*), Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- 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), 24-38.
- Atmaja, K. H. D. (2023). Peran Manajemen

- Dakwah Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Pendidikan Islam. *Mushawwir Jurnal Manajemen Dakwah dan Filantropi Islam*, 1(1), 42-51.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal maksipreneur: manajemen, Koperasi, dan entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Firdaus, R. R. (2019). "Pengaruh Stress Kerja dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening", (*Skripsi*), Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2021). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*, Semarang:BP UNDIP.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., Sarstedt, M., Danks, N., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. In Springer.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hayati, M., & Armida, A. (2020). Pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 410-418
- 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: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 138-148.
- Kuswinarno, M., & Indirawati, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Eco-Entrepreneur*, 7(1), 19-33.
- Lestari, D. A. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Dan Emotional Exhaustion Terhadap Kinerja Perawat Wanita Melalui Organizational Commitment Pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 167-181
- Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. (2020). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga kelelahan emosional dan stres kerja terhadap kinerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 1-16.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Muhareni, I., Rusdi, M., & Shalihah, B. M. A. (2022). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Al Huwiyah: *Journal of Woman and Children Studies*, 2(1).
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K.
- © 2025 I Nyoman Arya Wiguna, Muhamad Dian Aryono, I Gusti Agung Ayu Swandewi, I Nyoman Hendra Laksana. *Equilibrium: Jurnal Bisnis & Akuntansi (EJBA)*. 37

- (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional dan Service pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 73, No. (02), 57–67.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.
- 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), 1336-13.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 747–752.
- Yulianto, Budi. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.