

## Bagaimana Stres Kerja dan *Work Life Balance* pada Pekerja Wanita Memediasi *Work Family Conflict* dengan Prestasi Kerja?

### *How Do Work Stress and Work Life Balance in Female Workers Mediate Work Family Conflict with Job Performance?*

Rita Tri Yusnita\*

Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Jln. Pembela Tanah Air (PETA) No. 177 Tasikmalaya, Jawa Barat  
E-mail: ritatri@unper.ac.id

Rina Nurlinawaty

Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Jln. Pembela Tanah Air (PETA) No. 177 Tasikmalaya, Jawa Barat  
E-mail: rinanurlinawaty@unper.ac.id

#### ABSTRACT

*This study aims to determine how the effect of work family conflict on the work performance of female bank employees in Tasikmalaya City, and how work stress and work life balance mediate the relationship between work family conflict and work performance. Primary data was taken by distributing questionnaires to female bank employees in the city of Tasikmalaya. The research sample was determined through Snowball Sampling and Accidental Sampling. The questionnaire was distributed in the form of Google Form, and collected 139 respondents' answers. The data were analyzed using the variant-based Structural Equation Model method using the GeSCA program. The results showed that work family conflict directly had a significant effect on work stress, work life balance, and work performance. Meanwhile, work stress has no significant effect on work performance. However, work life balance directly has a significant effect on work performance. Work stress is not able to mediate the effect of work family conflict on work performance, while work life balance is able to mediate the effect of work family conflict on work performance.*

**Keywords:** *Job performance, work-family conflict, work life balance, work stress.*

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap prestasi kerja karyawan bank wanita di Kota Tasikmalaya, serta bagaimana stres kerja dan *work life balance* memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan prestasi kerja. Data primer diambil melalui penyebaran kuesioner terhadap karyawan bank wanita di kota Tasikmalaya. Sampel penelitian ditentukan melalui teknik *Accidental Sampling*. Penyebaran kuesioner dalam bentuk *Google Form*, dan terkumpul 139 jawaban responden. Data dianalisis dengan metode *Structural Equation Model* berbasis varian dengan program GeSCA. Hasil penelitian menunjukkan *Work family conflict* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, *work life balance*, dan prestasi kerja. Sementara stres kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun *work life balance* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap prestasi kerja, sedangkan *work life balance* mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap prestasi kerja.

**Kata kunci:** *Prestasi kerja, stres kerja, work-family conflict, work life balance.*

\*Corresponding author

## PENDAHULUAN

Mencapai prestasi kerja yang baik adalah dambaan setiap karyawan, tak terkecuali karyawan wanita. Sebagai karyawan, wanita bekerja dituntut dapat menyelesaikan semua tugas pekerjaannya dan menunjukkan prestasi kerja yang baik, namun wanita yang bekerja memiliki peran ganda, dan berpotensi besar mengalami konflik peran ganda, terlebih wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, karena mereka memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga yang harus mengatur dan mengurus keluarga dan sekaligus pula sebagai pegawai perusahaan yang memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diterimanya di perusahaan.

Karyawan wanita dalam pencapaian prestasi kerjanya menghadapi kendala, dan umumnya terkait dengan peran ganda yang dimilikinya. Mereka harus dapat mengatur atau membagi waktu dan kegiatannya untuk dua hal, yaitu memenuhi tugas pekerjaan di tempat bekerja dan memenuhi tuntutan pekerjaan rumah tangganya atau keluarga. Proses pembagian peran wanita bekerja dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran atau terjadi proses peran satu mencampuri peran yang lain. Ketidakseimbangan dan pencampuran peran jika terjadi terus-menerus dan dengan intensitas yang kuat dapat menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga (Ruderman *et al.*, 2002).

*Work-family conflict* dapat menimbulkan stres. Ketika ia tidak mampu menyelesaikan atau meminimalisir konflik peran ganda, maka kemungkinan ia akan mengalami stres kerja dan dapat berdampak terhadap prestasi kerjanya. Konflik kehidupan kerja telah ditemukan terkait dengan kinerja yang lebih rendah, peningkatan tingkat stres kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi (Rendon, 2016). Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa *work-family conflict* berhubungan dengan stres (Lambert *et al.*, 2017), *work-family conflict* merupakan prediktor stres (Vickovic & Morrow, 2020). *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan wanita (Lestari *et al.*, 2019; Hayati & Armida, 2020; Safrizal *et al.*, 2020), dan *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Lestari *et al.*, 2019; Rendon, 2016).

*Work-family conflict* ternyata berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, baik pria maupun wanita (Rendon, 2016) demikian pula pada karyawan Bank di Ghana (Morrison *et al.*, 2020), dan pada karyawan wanita di Indonesia (Yusnita, 2010); Safrizal *et al.*, 2020). Namun hasil berbeda ditemukan pula, bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan muda (Soomro *et al.*, 2018), dan pada karyawan perawat wanita (Hayati & Armida, 2020b). Temuan Asbari *et al.* (2020) menyimpulkan bahwa, konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh secara langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan di Indonesia.

Konflik peran dan beban kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, kedua faktor tersebut secara signifikan terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja dalam bentuk negatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat konflik peran dan beban kerja yang lebih besar yang dialami oleh karyawan dapat menyebabkan berkurangnya keseimbangan kehidupan kerja karyawan (Omar *et al.*, 2015). Hasil studi lainnya menunjukkan hasil yang sama, konflik pekerjaan-keluarga menurunkan keseimbangan pekerjaan-keluarga (Pattusamy & Jacob, 2016), *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance* (Zahoor *et al.*, 2021).

Penelitian Keene & Quadagno (2004) menemukan bahwa 60 persen orang dewasa yang bekerja menunjukkan sulit untuk mencapai keseimbangan, terutama pasangan suami istri yang keduanya bekerja dengan anak di bawah 18 tahun. Melihat kondisi tersebut, dapat dipahami bahwa sebagian besar wanita yang bekerja sulit mencapai keseimbangan kerja dan keluarga (*work life balance*), karena ketika berada dalam ranah kerja maupun keluarga, ada satu sisi yang diuntungkan, tetapi di sisi lain ada sesuatu yang harus dikorbankan. Hal tersebut memungkinkan munculnya stres yang dapat mempengaruhi keseimbangan kerja dan keluarga dan pada akhirnya berdampak pula pada prestasi kerja.

Banyak ditemukan hasil penelitian yang menunjukkan stres kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Safrizal *et al.*, 2020). Stres berdampak pada prestasi kerja karyawan wanita, dan ternyata wanita lebih banyak mengalami stres kerja dibandingkan pria

di Hazara Pakistan (Riaz *et al.*, 2019). Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Tsalasah *et al.*, 2019; Suryani, 2020; Hayati & Armida, 2020). Hasil penelitian yang bertolak belakang ditemukan pula bahwa stres tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Dewi *et al.*, 2020) (Kristanti & Pangastuti, 2019). Fakta bahwa konflik pekerjaan-keluarga berdampak pada stres kerja telah banyak ditemukan. Juga telah disadari bahwa stres kerja memiliki peran mediasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan dari konflik pekerjaan-keluarga (Karacas & Tazcan, 2019); (Agustina & Sudibya, 2018); (Arsania & Supartha, 2020).

Penelitian (Johari *et al.*, 2018) mendapati bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi pekerjaan, ketika ada ketidakseimbangan antara upaya dan penghargaan, maka dapat terjadi kelelahan, kinerja yang buruk, dan kualitas hidup yang menurun (Johari *et al.*, 2018); (Soomro *et al.*, 2018). Penelitian pada industri farmasi di Yordania, menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Bataneh, 2019). Temuan (Wolor *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* mempengaruhi kinerja karyawan generasi milenial.

*Work-Family Conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) adalah salah satu dari bentuk *inter-role conflict*, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika seorang individu mengalami tuntutan yang tidak sesuai antara keluarga dan peran pekerjaan, menyebabkan partisipasi dalam kedua peran menjadi lebih sulit. Ketidakseimbangan ini menciptakan konflik pada antarmuka kehidupan kerja (Alqahtani, 2020). Mengelola konflik pekerjaan-keluarga adalah tentang menjaga batasan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, karena konflik pekerjaan-keluarga muncul setiap kali melintasi batas-batas pekerjaan dan keluarga terjadi.

*Work-family conflict intensity* diukur dengan menggunakan *interrole conflict scale* yang dikembangkan oleh (Pleck *et al.*, 1980). Skala ini terdiri dari delapan item berdasarkan tiga aspek konflik pekerjaan-keluarga yang paling umum, yaitu *excessive work time* (waktu kerja yang berlebihan), *schedule conflicts* (konflik jadwal/jadwal yang bertentangan), dan *fatigue or irritability* (kelelahan atau mudah marah). Contoh item diantaranya; “Jadwal kerja saya seringkali bertentangan dengan jadwal kehidupan keluarga saya”, “Pekerjaan saya membuat sulit untuk menjadi orang tua yang saya inginkan”, dan “Setelah bekerja, saya pulang terlalu lelah untuk melakukan beberapa hal yang saya sukai”. *Interrole conflict scale* dipilih sebagai indikator *work-family conflict* dalam penelitian ini karena telah banyak digunakan dalam penelitian sebelumnya serta relevan dengan tugas dan pekerjaan karyawan bank, khususnya yang dialami karyawan bank wanita.

Tekanan yang dihadapi dan dialami seseorang baik dalam pekerjaan di rumah dan atau pekerjaan di tempat kerja, jika tidak dapat dikendalikan dengan baik, sangat memungkinkan terjadinya stres. Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri atau dari luar (Vanchapo, 2020).

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2014). Indikator stres kerja menurut (Rivai & Mulyadi, 2012) meliputi kondisi pekerjaan, konflik peran, faktor interpersonal, perkembangan karier, struktur organisasi, dan tampilan rumah-pekerjaan. Indikator tersebut dijadikan sebagai alat ukur karena dirasa paling mewakili untuk penelitian ini, relevan dengan kondisi yang dialami karyawan wanita, selain telah banyak digunakan dalam penelitian sebelumnya.

Kondisi *work-family conflict* yang dialami pekerja, khususnya pekerja wanita, yang sangat memungkinkan berdampak pada stres ini dapat mengganggu keseimbangan kehidupannya. Peran ganda yang dimiliki pekerja wanita, menuntut dia untuk dapat melakukan kedua pekerjaannya tersebut secara seimbang. *Work-life balance* merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk

mendeskripsikan praktek dalam mencapai sebuah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga (Purohit, 2013). Greenhaus (2003) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai sejauh mana seorang individu terlibat secara setara dan sama-sama puas dengan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. *Work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Dengan demikian, karyawan yang mengalami keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi adalah mereka yang menunjukkan investasi waktu dan komitmen yang sama pada domain pekerjaan dan non-pekerjaan (Omar *et al.*, 2015).

Indikator *work life balance* menurut Hudson (2005) dapat dilihat dari 1). *Time Balance* (keseimbangan waktu), menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan, 2). *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan), menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan, dan 3). *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan), tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut. Indikator tersebut telah banyak digunakan dalam penelitian sebelumnya dan relevan dengan kehidupan yang dialami karyawan wanita, khususnya karyawan bank dengan jam kerja yang ketat, sehingga penggunaan indikator tersebut dirasa paling mewakili untuk penelitian ini. *Work-life balance* yang tidak tercapai akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau hidup, komitmen terhadap organisasi, prestasi kerja, dan kesehatan (Paludi, 2014).

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2013). Dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan (Hasibuan, 2015). Prestasi kerja seseorang dapat dilihat melalui kualitas pekerjaannya, kerjasama yang dilakukannya dengan rekan kerja, sikap kehati-hatian, pengetahuan kerja yang ia miliki, inisiatif, kerajinan, kesetiaan terhadap organisasi, dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya (Heidjrachman & Husnan, 2000). Aspek tersebut digunakan sebagai indikator prestasi kerja dalam penelitian ini karena dirasa paling mewakili untuk dapat mengukur prestasi kerja karyawan bank wanita, selain telah umum digunakan dalam penelitian.

*Work-family conflict* dapat mengganggu pencapaian kinerja pegawai, ketika *work-family conflict* menimbulkan stres kerja yang tidak mampu dikelola dengan baik, tentu saja dapat menurunkan produktifitas kerja sehingga terjadi pula penurunan prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan (Hossen *et al.*, 2018) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (WFC) dan konflik keluarga-pekerjaan (FWC) berhubungan positif dengan stres kerja karyawan. Penelitian Hendra dan Made (2019) menunjukkan pula hasil bahwa konflik keluarga-pekerjaan secara langsung berpengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pekerja wanita yang memiliki peran ganda, jika mampu menyeimbangkan perannya, dalam arti mampu mengatasi konflik pekerjaan-keluarga dan mampu mengelola stres akan mencapai *work-life balance*, sehingga ia akan mampu pula memberikan kinerja yang baik sehingga tercapai prestasi kerja. Penelitian Bataineh (2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan paparan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian terkait variabel-variabel *work-family conflict*, stres kerja, *work life balance* dan prestasi kerja karyawan bank, khususnya karyawan wanita, mengingat bahwa pekerjaan di instansi perbankan cukup menyita waktu dengan beban pekerjaan yang tidak ringan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis “Bagaimana *work-family conflict* memengaruhi prestasi kerja karyawan bank wanita di lingkungan Kota Tasikmalaya, serta bagaimana stres kerja dan *work life balance* memediasi hubungan antara *work-family conflict* dengan prestasi kerja?”.

## METODE PENELITIAN

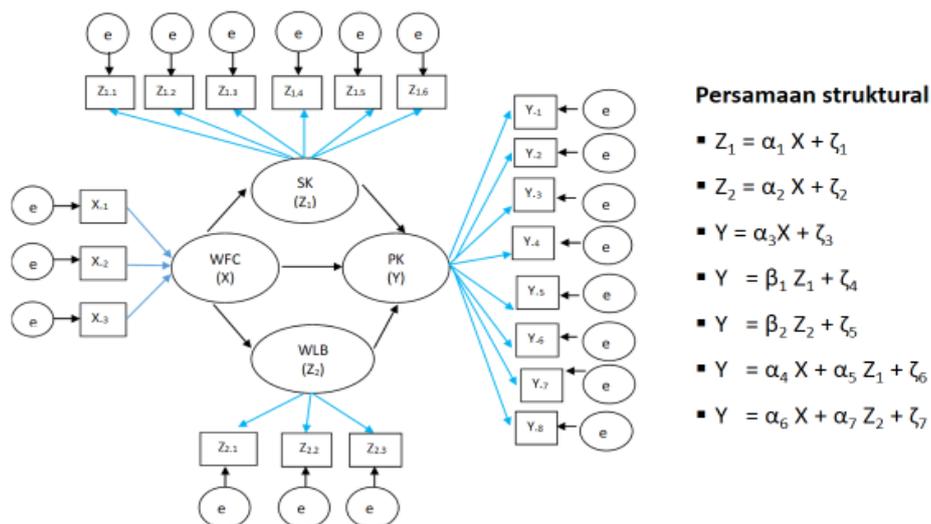
Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei, dimana diambil data primer melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian adalah pegawai bank wanita pada 34 Bank Umum di lingkungan kota Tasikmalaya yang tidak diketahui dengan pasti jumlahnya, sehingga ukuran sampel minimal menurut rumus Cochran adalah 96. Responden/sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan *Accidental Sampling*, karena penyebaran kuesioner dalam bentuk *Google Form*, melalui beberapa orang terdekat terlebih dahulu dan menyebar ke yang lainnya, dan berhasil terkumpul sebanyak 139 sampel. Data selanjutnya dianalisis dengan *Structural Equation Model (SEM)* berbasis komponen atau varian dengan program GeSCA.

Untuk menghindari terjadinya perbedaan pandangan dalam mendefinisikan dan memberi pengertian pada variabel-variabel yang diteliti, maka dirumuskan definisi operasional masing-masing variabel penelitian dalam Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

| Konstruk                                      | Indikator  | Ukuran | Skala    |
|---|--|--------|----------|
| <i>Work Family Conflict</i><br>(X)            | 1. <i>Excessive work time</i> (X1)<br>2. <i>Schedule conflicts</i> (X2)<br>3. <i>Fatigue or irritability</i> (X3)  | Skor   | Interval |
| Stres Kerja<br>(Z <sub>1</sub> )              | 1. Kondisi pekerjaan (Z1.1)<br>2. Ketidakjelasan peran (Z1.2)<br>3. Faktor interpersonal (Z1.3)<br>4. Perkembangan karir (Z1.4)<br>5. Struktur organisasi (Z1.5)<br>6. Tampilan rumah-pekerjaan (Z1.6) | Skor   | Interval |
| <i>Work Life Balance</i><br>(Z <sub>2</sub> ) | 1. <i>Time balance</i> (Z2.1)<br>2. <i>Involvement balance</i> (Z2.2)<br>3. <i>Satisfaction balance</i> (Z2.3)   | Skor   | Interval |
| Prestasi Kerja<br>(Y)                         | 1. Kualitas Pekerjaan (Y1)<br>2. Kerjasama (Y2)<br>3. Kehati-hatian (Y3)<br>4. Pengetahuan Kerja (Y4)<br>5. Inisiatif (Y5)<br>6. Kerajinan (Y6)<br>7. Kesetiaan (Y7)<br>8. Dapat diandalkan (Y8)       | Skor   | Interval |

Pemberian skala pengukuran untuk setiap jawaban responden adalah menggunakan skala interval. Pemberian skala ini mengacu pada pernyataan (Sekaran, 2006) bahwa angka-angka dalam skala Likert dapat dirancang menunjukkan skala interval. Metode yang digunakan adalah metode analisis *Structural Equation Model (SEM)* berbasis komponen atau varian dengan program GeSCA. Diawali dengan menetapkan model, selanjutnya disusun sebuah *path diagram* yang menyatakan hubungan kausalitas antar faktor seperti disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Path Diagram Hubungan Kausalitas antar Variabel

Berdasarkan kerangka pemikiran dan model penelitian yang ditetapkan, maka hipotesis penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut:

- H1: Diduga *work-family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja
- H2: Diduga *work-family conflict* berpengaruh terhadap *work life balance*
- H3: Diduga *work-family conflict* berpengaruh terhadap prestasi kerja
- H4: Diduga stres kerja memediasi pengaruh dari *work-family conflict* ke prestasi kerja
- H5: Diduga *work life balance* memediasi pengaruh dari *work-family conflict* ke prestasi kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### a. Demografi Responden

Tabel 2 menunjukkan deskripsi dari demografi responden karyawan bank Wanita di Tasikmalaya, meliputi faktor usia, lama bekerja, status marital, dan memiliki anak.

Tabel 2. Demografi Responden

| Demografi      | Keterangan Kategori      | Frekuensi | Total |
|----------------|--------------------------|-----------|-------|
| Usia           | 20 - 28                  | 37        | 139   |
|                | 29 - 37                  | 49        |       |
|                | 38 - 46                  | 45        |       |
|                | 47 - 55                  | 8         |       |
| Lama Bekerja   | 1 - 5 tahun              | 45        | 139   |
|                | 11 - 15 tahun            | 30        |       |
|                | 16 - 20 tahun            | 18        |       |
|                | 6 - 10 tahun             | 29        |       |
| Status Marital | lebih dari 20 tahun      | 17        | 139   |
|                | Belum Menikah            | 25        |       |
|                | Menikah                  | 109       |       |
| Memiliki Anak  | Single Parent/Single Mom | 5         | 139   |
|                | Tidak/Belum              | 39        |       |
|                | Ya                       | 100       |       |

Sumber: Data diolah

#### b. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan analisis deskriptif dari masing-masing variabel penelitian.

Tabel 3. Statistik Deskriptif

|                      | Descriptive Statistics |         |         |       |        |                |
|----------------------|------------------------|---------|---------|-------|--------|----------------|
|                      | N                      | Minimum | Maximum | Mean  | Median | Std. Deviation |
| Work family conflict | 139                    | 15      | 40      | 28,75 | 30     | 6,584          |
| Stres Kerja          | 139                    | 17      | 40      | 28,19 | 27     | 5,095          |
| Work Life Balance    | 139                    | 16      | 45      | 28,60 | 28     | 5,175          |
| Prestasi Kerja       | 139                    | 24      | 40      | 32,50 | 32     | 4,255          |
| Valid N (listwise)   | 139                    |         |         |       |        |                |

Sumber: Data diolah

Data di atas menunjukkan bahwa nilai variabel *work-family conflict* bervariasi antara 15 sampai dengan 40. Dengan nilai rata-rata sebesar 28,75, yang berada di bawah nilai median sebesar 30, dapat dikatakan bahwa secara umum karyawan bank wanita di kota Tasikmalaya mengalami *work-family conflict* yang rendah. Nilai standar deviasi sebesar 6,584 menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 6,584 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai *work-family conflict*. Nilai variabel stres kerja bervariasi antara 17 sampai dengan 40. Dengan nilai rata-rata sebesar 28,19, yang berada di atas nilai median sebesar 27, dapat dikatakan bahwa secara umum karyawan bank wanita di kota Tasikmalaya mengalami stress kerja yang cenderung tinggi. Nilai standar deviasi sebesar 5,095 menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 5,095 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai stres kerja.

Nilai variabel *work life balance* bervariasi antara 16 sampai dengan 45. Dengan nilai rata-rata sebesar 28,6, yang berada sedikit di atas nilai median sebesar 28, dapat dikatakan bahwa secara umum karyawan bank wanita di kota Tasikmalaya memiliki *work life balance* yang cukup baik. Nilai standar deviasi sebesar 5,175 menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 5,175 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai *work life balance*. Nilai variabel prestasi kerja bervariasi antara 24 sampai dengan 40. Dengan nilai rata-rata sebesar 32,5, yang berada di atas nilai median sebesar 32, dapat dikatakan bahwa secara umum karyawan bank wanita di kota Tasikmalaya memiliki prestasi kerja yang cukup baik. Nilai standar deviasi sebesar 4,255 menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 4,255 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai prestasi kerja.

#### c. Analisis Data

Analisis data meliputi estimasi *outer model*, estimasi *inner model*, dan evaluasi kriteria *goodness of fit*.

##### Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

Evaluasi *outer model* untuk menguji apakah indikator-indikator dari masing-masing konstruk memang valid dan reliabel sebagai indikator. Pengujian *convergent validity* dilihat dari hasil output *loading factor* setiap indikator untuk masing-masing konstruk nilainya di atas 0,5 dan juga signifikan, kecuali untuk indikator WFC3, WFC8, SK15, SK17, SK18, WLB27, WLB28, dan WLB29. Indikator-indikator tersebut di-*drop* dari analisis karena memiliki *convergent validity* yang rendah. Model di-*run* kembali dengan menghilangkan indikator-indikator tersebut, dan hasilnya model memenuhi syarat *convergent validity* karena tidak ada lagi *loading factor* yang bernilai di bawah 0,5 dan semua signifikan ( $CR > 1,96$ ).

Tabel 4. Construct quality measures

|       | WFC   | SK    | WLB   | PK    |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| PVE   | 0,638 | 0,608 | 0,537 | 0,571 |
| Alpha | 0,888 | 0,838 | 0,831 | 0,874 |
| Rho   | 0,913 | 0,885 | 0,872 | 0,902 |

Pengujian *discriminant validity* dilihat dari nilai PVE masing-masing konstraknya yang bernilai di atas 0,5. Nilai *composite reliability* masing-masing konstruk laten di atas 0,6 yang ditunjukkan nilai *cronbach's alpha* dan *Dillon-Goldstein's rho* semua konstruk di atas 0,6 yang artinya blok indikator reliabel. Hasil pengujian *convergent validity* dan *composit*

reliability menunjukkan hasil bahwa semua konstruk, yaitu *work family conflict*, stres kerja, *work life balance*, dan prestasi kerja memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Evaluasi Structural Model (Inner Model)

*Inner model* dinilai dengan melihat nilai koefisien parameter jalur (*path coefficients*) dan tingkat signifikansinya.

Tabel 5. *Path coefficients*

|         | Estimate | SE    | 95% CI |        |                  |
|---------|----------|-------|--------|--------|------------------|
| WFC→SK  | 0,549    | 0,055 | 0,441  | 0,656  | Signifikan       |
| WFC→WLB | -0,715   | 0,109 | -0,915 | -0,521 | Signifikan       |
| WFC→PK  | -0,344   | 0,063 | -0,421 | -0,276 | Signifikan       |
| SK→PK   | 0,235    | 0,146 | -0,001 | 0,558  | Tidak Signifikan |
| WLB→PK  | 0,742    | 0,037 | 0,68   | 0,81   | Signifikan       |

Tabel 5 nampak bahwa koefisien jalur dari *work-family conflict* ke stres kerja sebesar 0,549 yang menunjukkan hubungan positif antara *work-family conflict* dengan stres kerja, dan pengaruhnya signifikan pada tingkat keyakinan 95 persen. Koefisien jalur dari *work-family conflict* ke *work life balance* sebesar -0,715 yang menunjukkan hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan *work life balance*, dan pengaruhnya signifikan pada tingkat keyakinan 95 persen. Koefisien jalur dari *work-family conflict* ke prestasi kerja sebesar -0,344 yang menunjukkan hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan prestasi kerja, dan pengaruhnya signifikan pada tingkat keyakinan 95 persen. Koefisien jalur dari stres kerja ke prestasi kerja sebesar 0,235 yang menunjukkan hubungan positif antara stress kerja dengan prestasi kerja, namun pengaruhnya tidak signifikan pada tingkat keyakinan 95 persen, sehingga hubungan positif tersebut dapat diabaikan. Koefisien jalur dari *work life balance* ke prestasi kerja sebesar 0,742 yang menunjukkan hubungan positif antara *work life balance* dengan prestasi kerja, dan pengaruhnya signifikan pada tingkat keyakinan 95 persen.

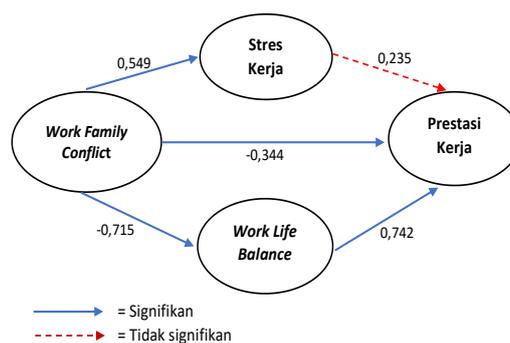
Evaluasi Kriteria Goodness of Fit

Uji *goodness of fit* model dapat dilihat dari Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. *Model Fit Measures*

| FIT   | AFIT  | FITs  | FITm  | GFI   | SRMR  | OPE   | OPEs  | OPEm |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 0,543 | 0,276 | 0,587 | 0,535 | 0,907 | 0,118 | 0,468 | 0,761 | 0,42 |

Berdasarkan *output* dari Tabel 6, model memberikan nilai FIT 0,543 artinya model mampu menjelaskan 54,3 persen dari variasi data. Nilai FIT dipengaruhi oleh kompleksitas model, sehingga dikembangkan nilai *Adjusted FIT* (AFIT) yang memberikan nilai 0,276, artinya model mampu menjelaskan 27,6 persen dari variasi data. Nilai GFI sebesar 0,907 menunjukkan model sangat baik dan SRMR sebesar 0,118 menunjukkan model baik. Nilai FITm sebesar 0,535 yang menunjukkan bahwa *outer model* (model pengukuran) mampu menjelaskan 53,5 persen varian dari indikator-indikator. Sedangkan FITs sebesar 0,587 yang menunjukkan bahwa *inner model* (model struktural) mampu menjelaskan 58,7 persen varian konstruk atau variabel laten. Model yang telah memenuhi *goodness of fit* ditampilkan dalam Gambar 2.



Gambar 2. *Path Coefficient* antar Konstruk

## **Pembahasan**

### Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja

Berdasarkan model *predictable* yang sudah memenuhi kriteria *good of fit*, diketahui bahwa besarnya koefisien jalur *work-family conflict* ke stres kerja adalah 0,549. Ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara *work-family conflict* dengan stres kerja dengan besar pengaruh 30,14 persen dan pengaruhnya signifikan pada tingkat signifikansi 95 persen. Dengan demikian, hipotesis penelitian H1 diterima. Hasil penelitian mengandung makna, bahwa *work-family conflict* yang dialami karyawan bank wanita di kota Tasikmalaya dapat menimbulkan terjadinya stres kerja, semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dialami karyawan bank wanita di Tasikmalaya, semakin tinggi pula kemungkinan terjadinya stres kerja, demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dialami karyawan bank wanita di Tasikmalaya, semakin rendah pula kemungkinan terjadinya stres kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* merupakan prediktor terjadinya stress kerja. Berdasarkan statistik deskriptif, meskipun *work-family conflict* yang dialami karyawan bank wanita di kota Tasikmalaya dapat dikatakan rendah, namun ternyata stres kerja yang dialami mereka cenderung tinggi. Hal ini perlu diwaspadai oleh organisasi dan disadari oleh karyawan yang bersangkutan, bahwa kenaikan sedikit saja tingkat konflik pekerjaan-keluarga dapat dengan mudah memicu timbulnya stress kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga yang tidak mampu diatasi karyawan dengan baik dan tepat, dalam hal ini adalah karyawan wanita, dapat mengakibatkan kebingungan individu dalam memenuhi tuntutan peran keluarga dan juga peran pekerjaannya, sehingga akan merasa tertekan dan pada akhirnya berpotensi memunculkan stres. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rendon (2016); Lestari *et al.* (2019); Vickovic & Morrow (2020); (Jamadin *et al.*, 2015) dan (Foy *et al.*, 2019).

### Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Work Life Balance*

Besarnya koefisien jalur *work family conflict* ke *work life balance* -0,715. Ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dengan *work life balance* dengan besar pengaruh 51,12 persen dan pengaruhnya signifikan pada tingkat signifikansi 95 persen, dengan demikian, hipotesis penelitian H2 diterima. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance*, artinya *work family conflict* karyawan bank wanita di kota Tasikmalaya dapat menurunkan *work life balance*, semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga, maka akan menurunkan keseimbangan kerja-hidup, dan sebaliknya semakin rendah tingkat *work-family conflict*, maka semakin tinggi *work life balance*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* merupakan prediktor atas *work-life balance*. Berdasarkan statistik deskriptif, *work-family conflict* yang dialami karyawan bank wanita di kota Tasikmalaya dapat dikatakan rendah dan *work life balance* karyawan bank wanita dapat dikatakan cukup baik. Ini membuktikan bahwa hubungan antara *work family conflict* dengan *work life balance* adalah negatif, yang menunjukkan pula bahwa *work family conflict* pengaruhnya bersifat negatif terhadap *work life balance*, seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien jalurnya. Seseorang (dalam hal ini adalah karyawan bank wanita) yang mampu mengendalikan dan menekan konflik pekerjaan-keluarga yang dialaminya, maka ia akan dapat menjalankan peran gandanya secara baik dan relatif berimbang, akan mampu membagi tugas dari peran ganda yang dimilikinya, sehingga akan tercapai *work life balance* yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Omar *et al.*, 2015); (Pattusamy & Jacob, 2016); dan (Zahoor *et al.*, 2021).

### Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Prestasi Kerja

Besar koefisien jalur *work-family conflict* ke prestasi kerja -0,344. Ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dengan prestasi kerja dengan besar pengaruh 11,83 persen dan pengaruhnya signifikan pada tingkat signifikansi 95 persen, dengan demikian, hipotesis penelitian H3 diterima. *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya *work-family conflict* yang dialami karyawan bank wanita di kota Tasikmalaya dapat menurunkan prestasi kerja, semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dialami karyawan bank wanita di kota Tasikmalaya, maka semakin tinggi pula

kemungkinan terjadinya penurunan prestasi kerja, dan sebaliknya semakin rendah tingkat *work-family conflict*, semakin tinggi pula kemungkinan meningkatnya prestasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* merupakan prediktor atas prestasi kerja. Berdasarkan statistik deskriptif, *work-family conflict* yang dialami karyawan bank wanita di kota Tasikmalaya dapat dikatakan rendah, dan secara umum karyawan bank wanita di kota Tasikmalaya memiliki prestasi kerja yang cukup baik. Ini memperlihatkan bahwa hubungan antara *work-family conflict* dengan prestasi kerja adalah negatif, yang menunjukkan pula bahwa *work-family conflict* pengaruhnya bersifat negatif terhadap prestasi kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien jalurnya.

Konflik pekerjaan-keluarga yang tidak dapat diatasi dengan baik oleh karyawan wanita, mengakibatkan karyawan wanita tersebut tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan maupun tuntutan tugas keluarganya. Peran dan tuntutan pekerjaan yang tidak terpenuhi dapat berimbas pada menurunnya kinerja dan produktifitas karyawan wanita tersebut, sehingga pada akhirnya dapat menurunkan prestasi kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Rendon, 2016); (Ajala, 2017); (Lestari *et al.*, 2019); (Morrison *et al.*, 2020), dan mendukung pula hasil penelitian (Yusnita, 2010) dan (Safrizal *et al.*, 2020) yang meneliti khusus pada karyawan wanita.

#### Stres Kerja Memediasi Pengaruh dari Work-Family Conflict Ke Prestasi Kerja

Variabel Stres Kerja merupakan variabel intervening, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis mediasi untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap prestasi kerja melalui stres kerja. Hasil *output* dari pengolahan GeSCA untuk uji mediasi dapat dilihat dalam Tabel 7.

Tabel 7. *Mediation Analysis*

| Paths          | Estimate | SE    | 95%CI  |        |
|----------------|----------|-------|--------|--------|
| WFC → SK → PK  | 0.129    | 0.086 | -0,001 | 0,328  |
| WFC → WLB → PK | -0.530   | 0.084 | -0,697 | -0,349 |

Hasil perhitungan dalam Tabel 7 menunjukkan bahwa stress kerja tidak mampu memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan prestasi kerja. Hal ini dapat diterima mengingat bahwa pengaruh stres kerja secara langsung terhadap prestasi kerja tidak signifikan, meskipun *work family conflict* secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja. Dengan demikian, hipotesis penelitian H4 tidak diterima.

Berdasarkan Tabel 5 dan Gambar 2, dapat dilihat bahwa besar koefisien jalur dari stres kerja ke prestasi kerja 0,235. Ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan prestasi kerja dengan besar pengaruh 5,52 persen namun pengaruhnya tidak signifikan pada tingkat signifikansi 95 persen. Jadi pengaruh positif dari stres kerja terhadap prestasi kerja dapat diabaikan. Artinya, stress kerja tidak cukup kuat mempengaruhi prestasi kerja, dengan kata lain tinggi rendahnya prestasi kerja tidak dipengaruhi oleh stres kerja.

Hasil penelitian penulis berbeda dengan beberapa hasil penelitian terdahulu seperti Karacas dan Tazcan (2019); Agustina dan Sudibya (2018); dan Arsanian dan Supartha (2020) yang menyebutkan stres mampu memediasi hubungan *work family conflict* dengan prestasi kerja, sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan stres tidak dapat memediasi hubungan *work family conflict* dengan prestasi kerja.

#### Work Life Balance Memediasi Pengaruh dari Work-Family Conflict Ke Prestasi Kerja

Variabel *Work Life Balance* merupakan variabel intervening, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis mediasi untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap prestasi kerja melalui *work life balance*. Hasil *output* dari pengolahan GeSCA untuk uji mediasi dapat dilihat dalam Tabel 7 di atas. Hasil perhitungan dalam Tabel 7 menunjukkan bahwa *work life balance* mampu memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan prestasi kerja. Hal ini dapat diterima mengingat bahwa pengaruh *work family conflict* secara langsung terhadap *work life balance* signifikan, begitu pula dengan pengaruh langsung *work life balance* terhadap prestasi kerja signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian H5 diterima.

Besar koefisien jalur *work life balance* ke prestasi kerja 0,742. Ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan prestasi kerja dengan besar pengaruh sebesar 55,05 persen dan pengaruhnya signifikan pada tingkat signifikansi 95 persen. Artinya

keseimbangan antara pekerja-kehidupan karyawan bank wanita di kota Tasikmalaya dapat mempengaruhi prestasi kerja, semakin tinggi tingkat *work life balance*, semakin tinggi pula kemungkinan terjadinya peningkatan prestasi kerja. Hal tersebut mengandung makna, bahwa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga dapat memberikan ketenangan bagi karyawan dalam bekerja, sehingga ia mampu mencapai prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan statistik deskriptif, *work-family conflict* yang dialami karyawan bank wanita di kota Tasikmalaya dapat dikatakan rendah dan *work life balance* karyawan bank wanita dapat dikatakan cukup baik, sedangkan secara umum karyawan bank wanita di kota Tasikmalaya memiliki prestasi kerja yang cukup baik. Hal ini memperlihatkan bahwa kondisi *work life balance* yang dialami karyawan bank Wanita di kota Tasikmalaya mampu memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap prestasi kerja. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat membantu pencapaian prestasi kerja, meskipun karyawan mengalami konflik pekerjaan keluarga. Hasil penelitian ini relatif sejalan dengan hasil penelitian Nurwahyuni (2019), yang menyimpulkan bahwa *work life balance* memediasi hubungan *workload* dengan *employee performance*. Penelitian tersebut mengandung variabel penelitian yang tidak persis sama dengan penulis, namun secara umum, dapat dimaknai serupa.

## KESIMPULAN

Secara umum karyawan bank wanita di kota Tasikmalaya mengalami *work family conflict* yang rendah namun mengalami stres kerja yang cenderung tinggi, dengan tingkat *work life balance* yang cukup baik dan prestasi kerja yang cukup baik. *Work family conflict* secara langsung mempengaruhi secara signifikan terhadap stres kerja, *work life balance*, dan prestasi kerja. Sementara stres kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun *work life balance* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap prestasi kerja, sedangkan *work life balance* mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap prestasi kerja.

Meskipun prestasi kerja tidak dipengaruhi secara langsung oleh stres kerja, namun ternyata tingkat stres kerja di atas rata-rata (cenderung tinggi), hal ini harus menjadi perhatian perusahaan, khususnya perbankan di kota Tasikmalaya. Perusahaan perlu menetapkan program-program terkait manajemen penanganan stres yang efektif. *Work life balance* dan prestasi kerja yang cukup baik, masih sangat perlu ditingkatkan lagi, untuk itu perusahaan perlu menetapkan kebijakan mengenai *work-life balance* supaya karyawan dapat bekerja dengan tenang, sehingga dengan mudah dapat meraih prestasi kerja. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambahkan beberapa variabel penelitian lainnya, maupun dikembangkan dalam lingkup wilayah yang lebih luas, atau untuk jenis profesi lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Kinerja Wanita Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(3), 775–808.
- Ajala, E. M. (2017). Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: implications for industrial social workers. *African Journal of Social Work*, 7(1), 52–62.
- Alqahtani, T. H. (2020). Work-Life Balance of Women Employees. *Granite Journal: A Postgraduate Interdisciplinary Journal*, 4(1), 37–42.
- Arsania, I. W. G., & Supartha, I. W. G. (2020). The Effect of Work Family Conflict on Employee Performance with Mediation of Work Stress (Case Study on Ari Firm-Wooden Crafts Exporter). *Technium Social Sciences Journal*, 13, 199–209.
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., & Alamsyah, V. U. (2020). The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724–6748.

- Bataineh, K. A. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112.
- Dewi, P., Budiyanto, B., & Agustedi, A. (2020). The Role of Interpersonal Communication in Moderating the Effect of Work Competence and Stress on Employee Performance. *Accounting*, 6, 1217–1226.
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S., & Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018–1041.
- Greenhaus, J. C. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 510(31).
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1).
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayati, M., & Armida, A. (2020a). Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 410–418.
- Hayati, M., & Armida, A. (2020b). Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 410–418.
- Heidjrachman, R., & Husnan, S. (2000). *Manajemen Personalia (Keempat)*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hendra, P. N. B., & Made, S. (2019). Effect Of Work-Family Conflict, Job Stress And Organizational Commitment Of Employee Performance On Government Employees In The Dprd Secretariat Of Bali Province, Indonesia. *RJOAS*, 5(89), 187–197.
- Hossen, Md. M., Begum, M., & Zhixia, C. (2018). Present Status of Organizational Work–Life Balance Practices in Bangladesh: Employees Expectation and Organizational Arrangements. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v5i1.199>.
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2015). Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2).
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, Workload, Work-Life Balance and Job Performance Among Teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120.
- Karacas, A., & Tazcan, N. S. (2019). The Relation Between Work Stress, Work-Family Life Conflict and Worker Performance: A Research Study on Hospitality Employees. *European Journal of Tourism Research*, 21, 102–118.
- Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of Perceived Work-Family Balance: Gender Difference or Gender Similarity?. *Journal Sociological Perspectives*, 47(1), 1–23.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. K. (2019). Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment to Employee Performance Production Part (Case Study at UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Business and Finance Journal*, 4(2), 105–114.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Keena, L. D., & Hogan, N. L. (2017). The relationship of work-family conflict with job stress among Indian police officers: A research Note. *Police Practice and Research*, 18(1), 37–48.
- Lestari, N. W., Sawitri, D., & Muawanah, U. (2019). The Effects of Work-Family Conflict on Work Stress and Female Employees Performance at State Islamic University (UIN) of Maulana Malik Ibrahim Malang. *International Journal of Innovative Research and Development*, 8(6), 213–219.
- Morrison, D. A., Mensah, J. v., Kpakpo, G. N. A., & Asante, C. (2020). Work-family conflict and employee performance in Ghana's banking sector. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 8(9), 113–122.

- Nurwahyuni, S. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI WORK LIFE BALANCE (STUDI KASUS PT. TELKOM INDONESIA REGIONAL V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Omar, M., Mohd, I., & Ariffin, M. (2015). Workload, Role conflict and Work life balance among employees of an enforcement agency in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2), 52–57.
- Paludi, M. A. (2014). *Women, Work, and Family : How Companies Thrive with a 21st-Century Multicultural Workforce*. New York: Praeger.
- Pattusamy, M., & Jacob, J. (2016). Testing the Mediation of Work-Family Balance in The Relationship Between Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction. *South African Journal of Psychology*, 46(2), 218–231.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflict Between Work and Family Life . *Monthly Labor Review*, 103, 29–32.
- Purohit, M. (2013). A Comparative Study Of Work Life Balance In Various Industrial Sectors In Pune Region. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 2(3).
- Rendon, R. A. (2016). Work-Life Balance Among Working Married Women: What Social Workers Need to Know. *Electronic Theses, Projects, and Dissertations*, 374.
- Riaz, F., Ahmad, M. S., Rehman, Z., & Rehman, A. (2019). Does Stress Affect Job Performance of Male and Female Employees Differentially? A Study of The Perceptions of Employees of Sungi in Hazara Region of Pakistan. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 5(1).
- Rivai, Veithzal., & Mulyadi, Dedi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (ke tiga). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369–386.
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The effect of double role conflict (work family conflict) on female worker's performance with work stress as the intervening variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 418–428.
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Bisnis Jakarta* (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146.
- Suryani, N. K. (2020). Work Family Conflict And Work Stress. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 11(3), 998–1012.
- Tsalasah, E. F., Noermijati, N., & Ratnawati, K. (2019). The Effect of Work Stress on the Performance of Employees Psychological Well-Being and Subjective Well-Being (Study at PT. Global Insight Utama Bali Area). *Management and Economics Journal*, 3(1), 95–107.
- Vanchapo, A. R. S. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). Examining the Influence of Work–Family Conflict on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Correctional Officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5–25.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>.
- Yusnita, R. T. (2010). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Ketakutan akan Kesuksesan Pada Wanita Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja. *Jurnal Psikologi*.
- Zahoor, N., Abdullah, N. A. C., & Zakaria, N. (2021). The Role of High Performance Work Practices, Work-Family Conflict, Job Stress and Personality in Affecting Work Life Balance. *Management Science Letters*, 11, 1367–1378.