



Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening

Iin Muhareni¹⁾, Muhammad Rusdi²⁾, Bunga Mar'atush Shalihah³⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang, Indonesia

iinmuhareni@gmail.com¹⁾

bungamaratushshalihah_uin@radenfatah.ac.id²⁾ dedirusdi07@gmail.com³⁾

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work family conflict and workload on the performance of female employees at Bank Sumsel Babel Syariah with work stress as an intervening variable. The sample in this study were female employees who worked at Bank Sumsel Babel Syariah who were married and had children, totaling 35 people. The results showed that work family conflict had no effect on the performance of female employees of Bank Sumsel Babel Syariah. However, workload has a positive and significant effect on the performance of female employees of Bank Sumsel Babel Syariah. Then work stress has a negative and significant effect on the performance of female employees of Bank Sumsel Babel and work family conflict has a positive and significant effect on stress. Workload has a positive and significant effect on work stress on female employees of Bank Sumsel Babel Syariah. Based on the results of the analysis of work stress is not able to mediate the effect of work family conflict on employee performance. Then based on the results of the analysis using the causal step method, job stress is able to mediate the effect of workload on employee performance.

Keywords: *work family conflict, workload, work stress, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada bank sumsel babel syariah dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja pada Bank Sumsel Babel Syariah yang telah menikah dan mempunyai anak yang berjumlah 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Bank Sumsel Babel Syariah. Namun beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Bank Sumsel Babel Syariah. Kemudian stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Bank Sumsel Babel dan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai wanita Bank Sumsel Babel Syariah. Berdasarkan hasil analisis stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil analisis menggunakan metode *causal step*, stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Keywords : *work family conflict, beban kerja, stres kerja, kinerja karyawan*

Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang semakin berkembang pesat dewasa ini, perusahaan dituntut untuk merespon perkembangan tersebut dengan kepekaan yang lebih besar karena perubahan sifat dunia bisnis yang semakin kompetitif. tujuan bisnis. .

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset organisasi terpenting yang dapat memanfaatkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Dewanta, 2018). Hal inilah yang menjadikan sumber daya manusia yang unggul sangat diperlukan bagi suatu organisasi atau bisnis dalam menghadapi dunia yang semakin kompetitif dan menantang. Dalam menghadapi persaingan dan tantangan, perusahaan berfokus pada kinerja karyawan.

Menurut Wartono (2007) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, secara melawan hukum untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan etika karyawan untuk jangka waktu tertentu (Anggraeni, 2018).

Pasokan tenaga kerja saat ini tidak hanya didominasi oleh pekerja laki-laki, namun seiring berjalannya waktu, semakin banyak perempuan yang memutuskan untuk bekerja. Di Indonesia, setiap tahun jumlah wanita selalu meningkat, sehingga mereka memilih

menjadi wanita pekerja dengan dua peran sebagai ibu rumah tangga dan karyawan. Faktor dasar perempuan untuk memilih menjadi perempuan berkarir adalah faktor tingkat pendidikan yang tinggi, status ekonomi dan sosial serta pemberdayaan perempuan. Perempuan bekerja tidak hanya berperan sebagai pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi, tetapi juga peran tradisional yang meliputi peran perempuan sebagai istri, ibu dan kepala rumah tangga. Menurut Anoraga, perempuan memiliki peran ganda, yaitu mereka yang memiliki peran fisik dan psikologis yang sama dengan perempuan, baik di sektor publik maupun swasta untuk tujuan kemajuan karir, serta berperan sebagai ibu. istri. bertanggung jawab mengurus rumah tangga.

Sukses dalam pekerjaan dan keluarga adalah impian terbesar setiap wanita pekerja, tetapi mengambil banyak peran sekaligus bukanlah hal yang mudah. Karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih besar daripada wanita lajang. Ketika perempuan mengambil dua peran sekaligus, konflik bisa muncul. Karena peran pekerja dan istri, ibu rumah tangga sangat berbeda. Perempuan dalam peran ganda rentan terhadap konflik, beban kerja, dan cenderung mengalami stres kerja, terutama jika mereka adalah karyawan bank karena subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Wanita yang bekerja di Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

Tekanan atau beban kerja yang terjadi terus-menerus dapat berpotensi menimbulkan kecemasan dan bahkan dampak terbesar yang dialami dari kecemasan adalah stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar dari seseorang (Nahwi, 2017).

Konflik peran terjadi ketika kehadiran satu peran membuat sulit untuk memenuhi persyaratan yang lain. Konflik peran terjadi ketika harapan peran menyulitkan satu orang untuk mengalokasikan waktu dan memenuhi satu peran karena kehadiran orang lain. Konflik peran umumnya didefinisikan sebagai kejadian simultan dari dua atau lebih kendala peran. Ada beberapa alasan mengapa wanita lebih rentan terhadap konflik peran daripada pria, wanita lebih rentan terhadap kelelahan, kecemasan dan gejala somatik ringan dan disbiosis daripada pria, dan wanita menghabiskan waktu tiga kali lebih banyak rumah tangga sebagai mitra kerja.

Silfiana dkk (2016) menyatakan bahwa konflik yang muncul antara pekerjaan dan rumah menjelaskan munculnya konflik antara tanggung jawab profesional di rumah atau dalam kehidupan keluarga. Ketidakmampuan karyawan untuk

membagi atau menyeimbangkan waktu antara keluarga dan pekerjaan dapat

menimbulkan konflik yaitu perselisihan keluarga dan perselisihan perburuhan, atau yang lebih umum dikenal dengan perselisihan pekerjaan dan keluarga. Artinya, konflik pekerjaan-keluarga erat kaitannya dengan stres kerja karyawan perempuan.

Menurut Moorhead dan Chung dalam Oemar dan Gangga (2017) terdapat tiga indikator kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan ketepatan waktu. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Davis dalam Maulidyah (2017) yaitu adanya faktor kemampuan secara psikologis dan faktor stress.

Di dalam islam, kinerja dipandang sebagai bentuk atau cara untk manusia dalam mengaktualisasikan dirinya kepada Allah SWT. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surah Al-Fathayat ayat 29 dan surat Al-Jumu'ah ayat 10. Dalam ayat-ayat tersebut didefinisikan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan yaitu kualitas dan hikmah dari hasil yang diperoleh.

Sedangkan untuk indicator *work family conflict* menurut Netemeyer et al. dalam Tanihah (2016) ada lima. Pertama adanya tuntutan pekerjaan, lalu kedua adanya pekerjaan yang mengurangi keterlibatan dalam keluarga. Ketiga dengan adanya pekerjaan mengganggu keinginan keluarga, selanjutnya pekerjaan dapat menghambat kegiatan dalam

keluarga dan terakhir konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga .

Menurut pandangan Islam, *work family conflict* seharusnya tidak terjadi karena dalam agama Islam tidak terdapat perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam hal hak dan kewajiban kecuali yang lebih bertaqwa. Sebagaimana dalam Surah an-Nisa ayat 124 yang artinya, “Barangsiapa yang mengerjakan amal-amal saleh, baik laki-laki maupun wanita sedang ia orang beriman, maka mereka itu masuk dalam surga dan mereka tidak dianiaya walau sedikitpun.”

Indikator beban kerja menurut Putra (2012) meliputi antara lain, target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Dalam pandangan Islam, Allah SWT tidak akan membebani ummatnya kecuali untuk sesuatu yang sanggup dilakukannya. Oleh karena itu, sudah sewajarnya pekerjaan yang diberikan tidak menjadi beban bagi para karyawan, khususnya karyawan wanita. Kerja adalah salah satu bentuk ibadah bagi setiap orang yang menjalaninya terkhusus yang ditujukan untuk semata-mata beribadah kepada Allah SWT.

Stres kerja merupakan kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas terjadi dalam suatu pekerjaan (Wijono, 2010). Indikator stres kerja menurut Aamodt dalam

Prawirosentono (1999) ada dua yaitu adanya beban kerja dan tuntutan/tekanan dari atasan. Sedangkan dalam Islam, stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor psikologis yang dilatarbelakangi oleh beberapa sebab. Sebagaimana difirmankan oleh Allah SWT dalam Surat Al Baqarah ayat 155-157 yang artinya, “Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepada kalian dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar (yaitu) orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan, “Inna lillahi wainna ilaihi raji’un.” Mereka itulah yang mendapat keberkatan yang sempurna dan rahmat dari Tuhannya, dan mereka itulah orang-orang yang mendapat petunjuk”

Responden Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh Karyawan Bank Sumsel Babel Syari’ah Jakabaring Palembang yang berjumlah 225 karyawan. Sedangkan dalam pengambilan sampel digunakan tektik *purposive sampling* yang menggunakan beberapa kriteria, yaitu:

- 1.Karyawan Wanita
- 2.Sudah berkeluarga
3. Sudah memiliki anak

Sehingga diperoleh jumlah sampel sejumlah 35 orang karyawan wanita Bank Sumsel Babel Syari’ah Jakabaring Palembang.

Dalam intrumen kuesioner yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data didapatkan beberapa indikator untuk masing-masing variable.

1. Indikator *work family conflict* antara lain, tuntutan pekerjaan, pekerjaan mengurangi keterlibatan diri dalam keluarga, pekerjaan mengganggu keinginan keluarga, pekerjaan menghambat kegiatan dalam keluarga dan konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggungjawab keluarga.
2. Indikator beban kerja antara lain, target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan.
3. Indikator stres kerja yaitu beban kerja yang berlebihan dan tuntutan/tekanan dari atasan.
4. Indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Dari semua indikator tersebut akan diukur menggunakan skala likert dengan lima (5) criteria pengukuran yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Berdasarkan uji validitas, dan uji reliabilitas diperoleh hasil bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Maka pada penelitian ini dianggap reliabel atau konsisten. Sesuai dengan tampilan table berikut:

| Variabel | Reliabilitas | Cronbach alpha | Keterangan |
|----------|--------------|----------------|------------|
|----------|--------------|----------------|------------|

| | Coefficient | | |
|----------------------------------|--------------------|-------|----------|
| <i>Work Family Conflict (X1)</i> | 15 Item Pernyataan | 0,857 | Reliabel |
| Beban Kerja (X2) | 9 Item Pernyataan | 0,871 | Reliabel |
| Stres Kerja (M) | 6 Item Pernyataan | 0,892 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 9 Item Pernyataan | 0,744 | Reliabel |

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, dan Uji Mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah data mengenai responden dalam penelitian:

| Data Responden | Jumlah Anak | Frekuensi |
|----------------|-------------|-----------|
| Jumlah Anak | 1 | 16 |
| | 2 | 18 |
| | 4 | 1 |
| Usia Responden | 20-30 tahun | 29 |
| | 31-40 tahun | 4 |
| | >50 tahun | 2 |

| | | |
|--------------|-----------|----|
| Lama Bekerja | 2-4 tahun | 25 |
| | >5 tahun | 10 |

Berdasarkan hasil dari Uji F, diperoleh hasil dari persamaan 1 yaitu diperoleh F_{hitung} sebesar 14,148. Untuk menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(35-3)$ dan $(k-1)$ atau $(3-1)$, $df = (35-3 = 32)$ dan $(3-1 = 2)$. Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 3,29. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung $> F$ tabel ($11,360 > 3,29$) dengan diperoleh nilai sig ($0,000 < 0,05$), maka secara simultan (bersama-sama) variabel *work family conflict* (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (M) dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan untuk Uji t diperoleh besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(35-3) = 32$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,69389, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Variabel *work family conflict* (X1) memiliki t_{hitung} senilai -1,637 dengan nilai sig. 0,112. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ ($-1,637 > -1,69389$) dan nilai signifikansi

sebesar $0,112 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel *work family conflict* (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Variabel beban kerja (X2) memiliki t_{hitung} senilai 5,460 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ ($5,460 > 1,69389$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Variabel stres kerja (M) memiliki t_{hitung} senilai -3,393 dengan nilai sig. 0,002. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ ($-3,393 < -1,69389$) dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel stres kerja (M) berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai Koefisien Determinasi (Adj R²) sebesar 0,478, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu variabel *work family conflict* (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (M) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,8%, sedangkan sisanya 52,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada persamaan 2, diperoleh F hitung sebesar 7,858. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(35-2)$ dan $(k-1)$ atau $(2-1)$, $df = (35-2 = 33)$ dan $(2-1 = 1)$. Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 4,14. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung $>$ F tabel ($7,858 > 4,14$) dengan diperoleh nilai sig ($0,002 < 0,05$), maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen *work family conflict* (X1) dan beban kerja (X2) dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja (M).

Lalu untuk Uji t diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(35-2) = 33$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,69236, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

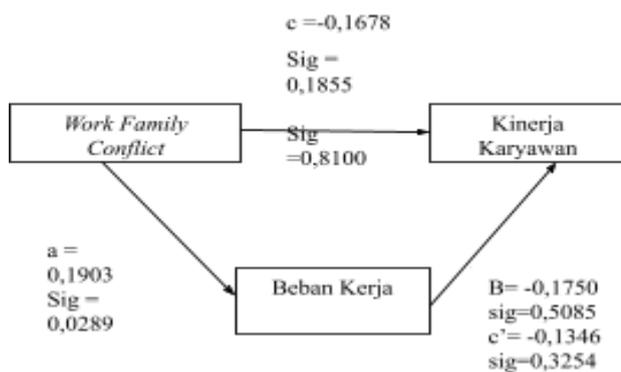
1) Variabel *work family conflict* (X1) memiliki t hitung senilai 1,796 dengan nilai sig. 0,082. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($1,796 > 1,69236$) dan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel *work family conflict* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (M).

2) Variabel beban kerja (X2) memiliki t hitung senilai 3,033 dengan nilai sig. 0,005. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3,033 > 1,69236$) dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (M).

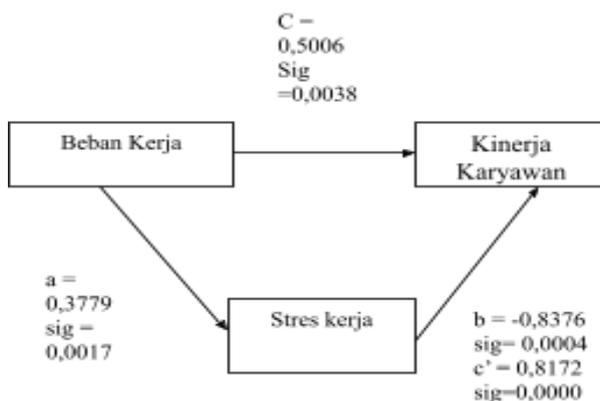
Hasil perhitungan nilai Koefisien Determinasi (Adj R²) sebesar 0,287, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu

work family conflict (X1) dan beban kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu stres kerja(M) sebesar 28,7%, sedangkan sisanya 71,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

Untuk pengujian variable mediasi, menggunakan strategi *causal step* untuk menguji pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi stres kerja.



Strategi *causal step* untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi stres kerja ditunjukkan pada gambar berikut.



Berdasarkan hasil pengujian dan perhitungan pengaruh maka diperolehlah pengaruh langsung dan pengaruh tidak

langsung. Untuk pengaruh langsung (*direct effect*) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

| | |
|------|--------|
| X1→Y | -0,160 |
| X2→Y | 0,829 |
| M→Y | -0,731 |
| X1→M | 0,138 |
| X2→M | 0,333 |

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total didapatkan perhitungan sebagai berikut:

| | | |
|-------------------------|--------|---------------------------|
| Pengaruh tidak langsung | X1→M→Y | (0,138 x -0,731) = -0,101 |
| | X2→M→Y | (0,333 x -0,731) = -0,243 |
| Pengaruh total | X1→M→Y | (0,138 + -0,731) = -0,593 |
| | X2→M→Y | (0,333 + -0,731) = -0,398 |

1. Hasil penelitian yang didapatkan mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai

-t-hitung $>$ -t-tabel ($-1,637 > -1,69389$) dan nilai signifikansi sebesar $0,112 > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Tidak berpengaruh artinya ada atau tidaknya *Work family conflict*, kinerja karyawan akan tetap sama. Hal ini disebabkan karyawan kurang berpartisipasi dalam mengasuh dan mendidik anak - anaknya, namun pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak pernah selesai karena adanya tambahan pekerjaan baru atau berlebihnya beban kerja yang diberikan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak mampu diselesaikan secara tepat waktu. Selain itu hal ini dimungkinkan terjadi karena *work family conflict* yang dialami oleh karyawan Bank Sumsel Babel Syariah justru mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya agar dapat menyisihkan lebih banyak waktunya untuk keluarga. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Tanihah (2016), menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($5,460 > 1,69389$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif menunjukkan beban kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini karena karyawan menyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka karyawan tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang diberikan berlebihan maka semakin lama akan membuat karyawan mengalami kelelahan, baik kelelahan fisik maupun mental sehingga menurunkan kinerja.

Dari data kuisisioner yang disebar dapat dikatakan bahwa karyawan Bank Sumsel Babel Syariah ini dalam menganalisa beban kerja cukup bagus, karena pada kondisi dimana karyawan yang sedikit ini dapat dimaksimalkan dengan beban pekerjaan yang banyak tetapi masih dirasa tidak membebani karyawan yang ada. Penelitian ini mendukung penelitian dari Asbath (2017), menunjukkan bahwa secara langsung beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai -t-hitung $<$ -t-tabel ($-3,393 < -1,69389$) dengan signifikansi sebesar $0,002 < \alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif menunjukkan semakin besar stress kerja yang dialami karyawan akan menurunkan kinerja karyawan.

Hal ini artinya semakin rendah stres kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hal ini disebabkan rendahnya kualitas hubungan antar sesama karyawan dimana karyawan merasa terlalu sering memaklumi dan mengerti sikap dan perilaku rekan kerja sehingga konflik ditempat kerja sering terjadi karena persaingan antar karyawan sangat tinggi.

Dengan adanya stres kerja yang dimiliki karyawan terbukti secara nyata mampu menurunkan kinerja pada karyawan Sumsel Babel Syariah. Hal ini disebabkan kemampuan karyawan dalam mengatasi / mengendalikan konflik yang terjadi karena persaingan antar karyawan sangat tinggi dan menjadikan hal tersebut sebagai motivasi dalam bekerja dan didukung dengan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara teliti sesuai dengan standar pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh Burhanuddin *et al.*, (2018), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil penelitian secara parsial pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($1,796 > 1,69236$) dengan signifikansi sebesar $0,032 < \alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap stres kerja. Pengaruh positif artinya semakin besar *work family conflict* akan berdampak semakin besar pula stress kerja dari karyawan tersebut.

Hal ini disebabkan tingginya komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena sebagian besar waktu yang dimiliki karyawan dicurahkan untuk pekerjaan sehingga kurangnya waktu yang dicurahkan untuk keluarganya. Karyawan senantiasa bertanggung jawab dan berkomitmen dalam menyelesaikan seluruh tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya, loyalitas karyawan pada pekerjaan yang sangat tinggi. Konflik peran ganda yang dimiliki karyawan terbukti secara nyata mampu meningkatkan stres kerja pada karyawan Bank Sumsel Babel Syariah. Hal ini disebabkan tingginya rasa tanggung jawab dan komitmen dalam menyelesaikan seluruh tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya sedangkan beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan terhadap karyawan dimana

karyawan sering diminta untuk membantu dan memeriksa hasil pekerjaan rekan kerja sehingga menyebabkan terjadinya stres pada karyawan.

Tingginya konflik peran ganda itu muncul disebabkan karena ketidakmampuan individu untuk mengelola dirinya terkait dengan kantor tempat karyawan tersebut bekerja dan keluarganya, ketidakmampuan individu tersebut menyebabkan terjadinya stres. Hasil penelitian ini didukung oleh diteliti oleh Faradina (2017) menunjukkan bahwa *work family conflict* (konflik peran ganda) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

5. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3,033 > 1,69236$) dengan signifikansi sebesar $0,005 < \alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja. Pengaruh positif menunjukkan beban kerja yang tinggi berdampak pada semakin besar pula stres kerja karyawan tersebut.

Hal ini karena pemenuhan target kerja mengharuskan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam operasional perusahaan. Dengan adanya jam kerja yang berlebih maka kondisi kerja karyawan menjadi menurun. Sehingga hal tersebut dapat menjadi tekanan yang

dirasakan dan dapat memicu terjadinya stres kerja. Namun dalam bekerja karyawan masih bisa berkonsentrasi dan karyawan dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam bekerja. Sehingga tekanan mental yang terjadi termasuk kategori rendah. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Silfiana *et.al.*,(2016), menunjukkan bahwa secara langsung beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

6. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja. Setelah variabel intervening dalam penelitian ini, yaitu stres kerja mengontrol *work family conflict* terhadap kinerja karyawan maka ditemukan bukti bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh stres kerja. Artinya *work family conflict* hanya bisa mempengaruhi stress kerja dari karyawan tetapi tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Konflik peran ganda yang dimiliki karyawan terbukti secara nyata mampu meningkatkan stres kerja pada karyawan Bank Sumsel Babel Syariah. Hal ini disebabkan tingginya rasa tanggung jawab dan komitmen dalam menyelesaikan seluruh tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya sedangkan beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan terhadap karyawan dimana karyawan sering diminta untuk membantu dan memeriksa hasil pekerjaan rekan kerja sehingga menyebabkan terjadinya stres pada karyawan.

Namun, *work family conflict* tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan hal ini sendiri meskipun memiliki konflik peran ganda karyawan Bank Sumsel Babel Syariah masih mampu menganalisa beban kerja cukup bagus, karena pada kondisi dimana karyawan yang sedikit ini dapat dimaksimalkan dengan beban pekerjaan yang banyak tetapi masih dirasa tidak membebani karyawan yang ada. Hal ini mendukung penelitian dari Faradina (2017) menunjukkan bahwa *work family conflict* (konflik peran ganda) berpengaruh terhadap stres kerja dan penelitian dari Tanihah (2016), menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Setelah variabel *intervening* dalam penelitian ini, yaitu stres kerja mengontrol beban kerja terhadap kinerja karyawan maka ditemukan bukti bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh stres kerja. Artinya stress kerja mampu membuat beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini karena pemenuhan target kerja mengharuskan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam operasional perusahaan. Dengan adanya jam kerja yang berlebih maka kondisi kerja karyawan menjadi menurun. Sehingga hal tersebut dapat menjadi tekanan yang dirasakan serta dapat memicu terjadinya stres kerja. Namun dalam bekerja karyawan masih bias berkonsentrasi dan karyawan dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam bekerja. Sehingga tekanan mental yang terjadi termasuk kategori rendah.

Dengan adanya stres kerja yang dimiliki karyawan terbukti secara nyata mampu menurunkan kinerja pada karyawan Sumsel Babel Syariah. Hal ini disebabkan kemampuan karyawan dalam mengatasi / mengendalikan konflik yang terjadi karena persaingan antar karyawan

sangat tinggi dan menjadikan hal tersebut sebagai motivasi dalam bekerja dan didukung dengan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara teliti sesuai dengan standar pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Raunaqi Asbath (2017), menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian dari Silfiana *et.al.*,(2016), menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

KeSIMPULAN

1. Berdasarkan dengan hasil pengujian membuktikan hipotesis H_a ditolak dan artinya *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan dengan hasil pengujian membuktikan hipotesis H_a ditolak, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Bank Sumsel Babel Syariah.
3. Berdasarkan dengan hasil pengujian membuktikan hipotesis H_a diterima, artinya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Bank Sumsel Babel Syariah.
4. Berdasarkan dengan hasil pengujian membuktikan hipotesis H_a diterima *work family conflict* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap stres kerja pada pegawai wanita Bank Sumsel Babel Syariah.

5. Berdasarkan dengan hasil pengujian membuktikan hipotesis H_a diterima beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai wanita Bank Sumsel Babel Syariah.
6. Berdasarkan hasil analisis stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan .
7. Berdasarkan hasil analisis stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Anggraini, Karina. 2018. Skripsi: “*Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan CV. Bartec Utama Mandiri Semarang)*”. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Asbath, Raunaqi, 2017. Skripsi: “*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean*”. Malang: UIN Maulana Ibrahim.
- Burhanuddin, Trisna Dewi Burhanuddin dan Herman Sjahrudin dan Abd. Mansyur

- Mus, 2018. "Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja" Issue1.
- Dewanta, Ega Brian. 2018. Skripsi: "Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta". Yogyakarta: UNY
- Faradina, Unik, 2017. "Pengaruh Work Family Conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Wanita Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung)". Yogyakarta: UMY.
- Maulidyah, Indi Arifah. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Back Office Dengan STRES Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Surabaya".
- Nahwi, Wahyuni Awalya, 2017. Skripsi: "Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intevening Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk", Makasar: UIN Alauddin Makasar.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. "Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta : Bpfe
- Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". Jurnal Studi Manajemen Indonesia
- Silfiana, Mega et al. 2016, Artikel Ilmiah Mahasiswa: "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawati PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alun-alun", Jember: UNEJ.
- Tanihah, Pertiwi, 2016. Tugas Akhir Program Magister: "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BPS Sulawesi Barat". Jakarta: Universitas Terbuka.
- Wijono, Sutarto. 2010. "Psikologi Industri Dan Organisasi". Jakarta : Kencana.

Sumber Jurnal

- Oemar, Usailan dan Leo Gangga, 2017. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin", Jurnal Ecoment Global. Vol 2 No. 2.
- Wartono, Tri, 2007 "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Kreatif| Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Padang, Vol, No. 2.