

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA WANITA: PERAN
MEDIASI STRES KERJA**

SKRIPSI



Oleh :

IZATUL MAULA ALIYAH

NIM: 19510061

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA WANITA: PERAN
MEDIASI STRES KERJA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

IZATUL MAULA ALIYAH

NIM: 19510061

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Work-Family Conflict dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pekerja Wanita: Peran Mediasi Stres Kerja

SKRIPSI

Oleh

IZATUL MAULA ALIYAH

NIM : 19510061

Telah Disetujui Pada Tanggal 14 Desember 2023

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M
NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pekerja Wanita: Peran Mediasi Stres Kerja

SKRIPSI

Oleh

IZATUL MAULA ALIYAH

NIM : 19510061

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 22 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji
Dr. Faisol, M.Pd
NIP. 198411142023211015
- 2 Anggota Penguji
Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012
- 3 Sekretaris Penguji
Ryan Basith Fasih Khan, M.M
NIP. 199311292020121005

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Izatul Maula Aliyah

NIM :19510061

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA WANITA: PERAN MEDIASI STRES KERJA

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 14 Desember 2023

Hormat Saya



Izatul Maula Aliyah

NIM : 19510061

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan segala kekurangannya. Berkat dukungan dan doa yang senantiasa tak luput untuk dimunajatkan orang-orang yang berarti di sekeliling penulis.

Karya ilmiah skripsi ini saya persembahkan untuk:

Seluruh keluarga saya, terutama kedua orang tua saya yang berdedikasi penuh pada kehidupan saya hingga detik ini, serta kakak-kakak saya yang juga selalu memberikan dukungan kepada saya.

Tidak lupa kepada dosen pembimbing saya Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada saya dengan penuh kesabaran dan ketelatenan.

Seluruh teman-teman di sekeliling saya yang bersedia menemani serta membantu saya dan memberikan semangat.

Terima kasih saya ucapkan semoga hal baik selalu menyertai semuanya.

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al -Insyirah: 5-6)

“Jangan menyerah dulu, hidup masih seru”

(Pamungkas)

“Jangan sampai lupa sholat”

(Ayah)

KATA PENGANTAR

Segala puji kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Wanita: Peran Mediasi Stres Kerja”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, LC., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M selaku Dosen Pembimbing saya yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan, saran, dan dukungannya dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Seluruh ibu-ibu yang bersedia mengisi kuesioner penelitian ini yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ayah yang telah mendukung dan menemani saya hingga tahun lalu, dan ibu yang senantiasa menemani dan mendoakan saya hingga saat ini. Kakak-

kakak saya yang selalu mendesak dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

8. Sahabat-sahabat yang telah saya kenal sejak menjadi mahasiswa baru, yang telah menemani dan banyak membantu dalam menjalani perkuliahan hingga skripsi.
9. Teman-teman yang telah membantu dan menemani saya dalam proses penyelesaian skripsi.
10. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2019 yang senantiasa menjadi wadah bagi penulis dalam berbagi pendapat.
11. Seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga seluruh bantuan dan kebaikan semuanya menjadi berkah dari Allah SWT. Penulis menyadari berbagai kekurangan dalam penelitian ini dan masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap skripsi ini mampu memberikan manfaat bagi semua pihak.

Malang, 14 Desember 2023

Izatul Maula Aliyah

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
1.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan	12
1.2 Kajian Teoritis	19
1.2.1 <i>Work-Family Conflict</i>	19
1.2.2 Lingkungan Kerja	22
1.2.3 Stres kerja.....	27
1.2.4 Kinerja.....	30
1.3 Hubungan Antar Variabel	33
1.3.1 Hubungan Antara <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kinerja	33
1.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	34
1.3.3 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja.....	34
1.3.4 Hubungan <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	35
1.3.5 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	35
1.4 Kerangka Konseptual.....	36
1.5 Hipotesis Penelitian	37

BAB III METODE PENELITIAN	38
2.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	38
2.2 Lokasi penelitian	38
2.3 Populasi dan Sampel Penelitian	38
2.4 Teknik Pengambilan Sampel	39
2.5 Data dan Jenis Data.....	39
2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	40
2.7 Definisi Operasional Variabel.....	40
2.8 Skala pengukuran.....	43
2.9 Analisis Data.....	43
2.9.1 Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
3.1 Karakteristik Responden	48
3.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	48
3.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	51
3.3 Analisis Data.....	55
3.3.1 Skema Model Partial Least Square (PLS).....	55
3.3.2 Evaluasi Model Penelitian (<i>Outer Model</i>)	55
3.3.3 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	59
3.3.4 Uji hipotesis	60
3.4 Pembahasan Hasil Penelitian	61
3.4.1 Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Tenaga Kerja.....	61
3.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja.....	63
3.4.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	64
3.4.4 Peran Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dalam Mempengaruhi <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kinerja	66
3.4.5 Peran Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dalam Mempengaruhi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	66
BAB V PENUTUP.....	68
4.1 Kesimpulan	68
4.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penduduk Usia Kerja yang Bekerja Seminggu Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kota Malang.....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3. 2 Penentuan Skor	43
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4. 4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Bekerja	50
Tabel 4. 5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Work-Family Conflict (X1).....	52
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	52
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Z)	53
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....	54
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4. 11 <i>Cross Loading</i>	57
Tabel 4. 12 Composite reliability	59
Tabel 4. 13 Nilai R Square	60
Tabel 4. 14 Hasil Path Coefficient	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4. 1 Hasil Output SmartPLS	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	77
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	80
Lampiran 3 Surat Bebas Plagiarisme	93
Lampiran 4 Jurnal Bimbingan Skripsi	94
Lampiran 5 Biodata Peneliti	96

ABSTRAK

Aliyah, Izatul Maula. 2023. SKRIPSI: “Pengaruh *Work-Family Conflict* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Wanita: Peran Mediasi Stres Kerja”

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Kata Kunci : *Work-Family Conflict*, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *work-family conflict* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja wanita dengan stres kerja sebagai mediasi.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini yaitu *partial least square* dengan dibantu *software* SmartPLS. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan kriteria yaitu pekerja wanita yang telah menikah dan tengah mengurus rumah tangga sebanyak 175 orang. Pengambilan data pada penelitian ini yaitu melalui kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, stres kerja dapat memediasi hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja, serta stres kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja.

ABSTRACT

Aliyah, Izatul Maula. 2023. Thesis: *“The effect of work-family conflict and work environment on work performance: the mediating role of work stress.”*

Supervisor : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Keywords : *Work-Family Conflict, Work Environment, Work Stress, Work Performance*

This study aims to determine the effect of work-family conflict and work environment on the performance of female workers with work stress as mediation.

This study was conducted using quantitative research. Data analysis in this study is partial least square with the help of SmartPLS software. The sampling technique used is purposive sampling with the criteria of female workers who are married and are taking care of the household as many as 175 people. Data retrieval in this study is through questionnaires.

The results showed that work-family conflict has a negative and insignificant effect on performance, work environment has a positive and significant effect on performance, work stress has a significant effect on performance, work stress can mediate the relationship between work-family conflict and performance, and work stress can mediate the relationship between work environment and performance.

مستخلص البحث

عالية، عزة المولى. ٢٠٢٣. البحث العلمي: "تأثير الصراع بين العمل والأسرة وبيئة العمل على أداء العمل: دور الوسيط لضغوط العمل".
المشرف: ريان بسيط فسيخ خان، الماجستير
الكلمات الأساسية: الصراع بين العمل والأسرة، بيئة العمل، ضغوط العمل، أداء العمل.

يهدف هذا البحث إلى تحديد أثر الصراع بين العمل والأسرة وبيئة العمل على أداء العاملين اللاتي يعانين من ضغوط العمل كوسيط.

استخدم هذا البحث المنهج الكمي وتم تحليل البيانات في هذا البحث بطريقة المربعات الصغرى الجزئية بمساعدة برنامج *SmartPLS* وكانت تقنية أخذ العينات المستخدمة هي أخذ العينات الهادفة مع معايير تتمثل في 175 عاملة متزوجات ويقمن برعاية الأسرة. أما جمع البيانات بالإستبانة. أما نتائج هذا البحث أن الصراع بين العمل والأسرة له تأثير سلبي وغير معنوي على الأداء، وبيئة العمل لها تأثير إيجابي ومعنوي على الأداء، وضغوط العمل لها تأثير كبير على الأداء، ويمكن لضغوط العمل أن تتوسط العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة والأداء. ويمكن لضغوط العمل أن تتوسط العلاقة بين بيئة العمل والأداء.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa sekarang ini, Indonesia telah mengalami perkembangan yang begitu cepat pada sektor perekonomian yang dapat ditunjukkan dengan banyaknya perusahaan yang bermunculan dengan menawarkan macam-macam jenis barang ataupun jasa. Tentunya perusahaan-perusahaan tersebut memiliki aset yang begitu penting, salah satunya yaitu tenaga kerja. Berjalannya aktivitas dalam perusahaan tidak terlepas dari penggerakannya yaitu tenaga kerja.

Hal yang mendukung perusahaan adalah kinerja yang dilakukan oleh tenaga kerja atau karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Hal ini mendorong perusahaan untuk selalu berupaya menemukan cara efektif guna dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang terus meningkat sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain (Sihombing & Batoebara, 2019). Menurut Mondy (2008), mengatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai sesuatu yang diraih oleh seseorang dari hasil kerja untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Dalam mengembangkan kualitas dan kuantitas kerja, perusahaan perlu melakukan kerja sama dengan para tenaga kerja. Oleh karena itu, kinerja tenaga kerja sangat perlu untuk diperhatikan. Kinerja tenaga kerja seringkali dilihat sebagai sejauh mana tenaga kerja menjalankan tugas, tanggung jawab, dan tugas pekerjaan secara memadai (Aketch et al., 2012).

Aktivitas dalam perusahaan tentu akan menghadapi beberapa masalah terkait dengan tenaga kerja, salah satunya yaitu kinerja tenaga kerja yang menurun. Menurunnya kinerja tenaga kerja tersebut dipicu oleh beberapa hal, bisa disebabkan dari internal lingkungan perusahaan atau dari eksternal suatu perusahaan (Lukmiati et al., 2020). Perusahaan akan memperoleh keuntungan jika efektivitas dan efisiensi yang dijalankan oleh tenaga kerja mengalami peningkatan. Akan tetapi, jika kinerja tenaga kerja tersebut mengalami penurunan dapat menyebabkan timbulnya efek negatif pada perusahaan, menurunnya prestasi kerja, munculnya rasa tidak ingin

tenaga kerja untuk bekerja, sehingga hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal. kinerja tenaga kerja merupakan variabel yang menarik karena dampaknya terhadap hasil yang dapat berpengaruh pada garis dasar suatu organisasi atau perusahaan (Pandey, 2019).

Seringkali perusahaan menuntut para tenaga kerjanya untuk meningkatkan kinerja. Di sisi lain, perusahaan semestinya perlu memedulikan fleksibilitas kerja tenaga kerja di kehidupan lainnya, salah satunya yaitu kehidupan keluarga, terutama pada tenaga kerja wanita. *Work-family conflict* memiliki kaitan yang erat dengan depresi serta kecemasan yang dialami oleh wanita dibandingkan dengan pria (Frone, 2000). Pada penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2001) menunjukkan bahwa masalah yang terjadi antara suami istri seringkali dijumpai pada keluarga dengan ibu yang bekerja daripada ibu yang memilih tidak bekerja dengan perbandingan sebesar 54,1% pada golongan ibu bekerja dan 38,2% untuk ibu yang tidak bekerja. Selain itu, wanita lebih banyak mengalami beberapa masalah, baik permasalahan internal yang muncul karena dirinya sendiri khususnya berhubungan dengan peran gandanya dan faktor eksternal yang meliputi keluarga, suami, anak, dan masalah pada pekerjaan (Hermayanti, 2014).

Keterlibatan perempuan menjadi tenaga kerja mengakibatkan bertambahnya peran yang harus dilakukan secara bersamaan antara mengurus rumah tangga dan bekerja. Dua peran yang dijalankan sekaligus tersebut menimbulkan benturan antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas di rumah. Tenaga kerja tersebut tidak mampu untuk menyesuaikan antara waktu bekerja dan urusan keluarga yang pada akhirnya menyebabkan *work-family conflict*.

Dalam islam, perempuan diperbolehkan berusaha dan bekerja selama pekerjaan itu dia butuhkan dan atau selama pekerjaan membutuhkannya. Masing-masing memiliki hak dalam mengelola dan manikmati hasil usahanya. (M. Quraish Shihab, 2018). Selain itu ditegaskan pula dalam QS. An-Nisa' ayat 32 Allah SWT berfirman:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لَهُ وَاللِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لِلنِّسَاءِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا (سورة النساء: 32).

Artinya: “Janganlah kamu berangan-angan (iri hati) terhadap apa yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. Bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala sesuatu”.

Imam at-Tirmidzi dan al-Hakim meriwayatkan dari Ummu Salamah bahwa dia berkata: kaum laki-laki berangkat berperang, sedangkan para wanita tidak. Dan kami juga hanya mendapat setengah bagian kaum laki-laki. Maka Allah menurunkan ayat tersebut. QS. Al-Nisa’/04: 32 (al-Suyuthi, 2016).

Greenhaus dan Beutell (1985) mengartikan *work-family conflict* merupakan sebuah konflik yang berasal dari tekanan di antara peran pada pekerjaan dan keluarga saling berbenturan. Benturan tersebut terjadi karena tenaga kerja harus melakukan perannya dalam pekerjaan yang bersamaan dengan peran lainnya yaitu berperan dalam keluarga. Seorang tenaga kerja akan merasakan ketegangan pada saat bekerja di waktu dimana mereka menghadapi *work-family conflict* ini. Beberapa gejala yang dialami saat menghadapi konflik ini diantaranya yaitu kegelisahan, frustrasi, dan kelelahan. Netemeyer (1996) juga menjelaskan bahwa tanggung jawab yang berkaitan antara pekerjaan dan rumah tangga dapat menginterupsi waktu, permintaan, serta ketegangan yang ada pada keluarga.

Sebagai seorang perempuan yang telah berumah tangga, seorang tenaga kerja perempuan tentu harus menjalankan perannya secara berganda yaitu sebagai tenaga kerja dan ibu rumah tangga. Dalam hal ini, aktivitas kerja dapat memberikan dampak pada kehidupan keluarga dan sebaliknya. Munculnya *work-family conflict* yang dirasakan oleh tenaga kerja perempuan berdampak pada kinerja yang menurun. Penurunan kinerja tersebut ditandai dengan tingginya keinginan tenaga kerja untuk melepaskan pekerjaan yang dimiliki, ketidakhadiran dalam bekerja meningkat, dan komitmen pada perusahaan semakin menurun (Boles et al., 2001).

Kinerja tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh tenaga kerja itu sendiri, melainkan juga dipengaruhi oleh beberapa hal yang ada di dalam perusahaan. Selain meninjau *work-family conflict* yang dialami oleh tenaga kerja, perusahaan juga perlu mewujudkan lingkungan kerja yang kontributif. Lingkungan kerja merupakan semua hal yang bisa berdampak secara langsung atau tidak langsung pada organisasi atau perusahaan yang bisa menimbulkan akibat baik atau buruk terhadap kepuasan dan kinerja tenaga kerja (Soetjipto, 2008). Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang tidak membosankan dan menyebabkan peningkatan pada kinerja tenaga kerja. Selain itu, kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja kepada perusahaan akan maksimal akibat dari lingkungan kerja yang menyenangkan (Ronal & Hotlin, 2019).

Menurut Kasmir (2019), lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana atau keadaan di sekeliling lokasi tempat tenaga kerja melakukan aktivitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan segala alat perkakas dan bahan yang ada di area lingkungan tenaga kerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerja secara perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2001a). Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di sekeliling tenaga kerja dan mampu berakibat dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya, seperti pengadaan *air conditioner* (AC), penerangan yang mencukupi.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif mampu mengakibatkan performa yang dimiliki oleh tenaga kerja akan mengalami penurunan. Di samping itu, pencapaian tugas yang dilakukan tidak dapat berjalan sesuai dengan target yang ditentukan, sehingga sistem kerja yang dijalankan akan berubah tidak efektif dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan akan berdampak positif pada tenaga kerja itu sendiri yaitu diraihnya kepuasan dalam bekerja sehingga kinerja akan meningkat. Bagi perusahaan, tujuan yang diinginkan akan diperoleh karena peningkatan kinerja oleh tenaga kerja.

Work-family conflict dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja perempuan tentunya akan memberikan pengaruh pada tingkat stres yang dialami. Semakin rumit *work-family conflict* yang dirasakan oleh tenaga kerja mampu mengakibatkan tingginya stres seorang tenaga kerja sehingga berpengaruh pada

kinerja yang dihasilkan dalam bekerja. Ketidakmampuan perempuan dalam menghadapi benturan antara menjadi seorang tenaga kerja dan ibu rumah tangga akan menimbulkan beban berlebih sehingga dapat memicu stres. Stres bisa dideskripsikan sebagai perasaan khawatir, gelisah, dan tegang (Sari et al., 2015). Timbulnya stres kerja tersebut selanjutnya akan berakibat pada kinerja tenaga kerja.

Menurut Beehr dan Newman (1978), menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana bisa terjadi akibat dari hubungan manusia terhadap pekerjaannya yang memiliki karakteristik yaitu manusia mengalami perubahan yang mengharuskan mereka untuk beralih dari fungsi mereka sebelumnya. Dengan kata lain, stres kerja ialah sebuah umpan balik fisiologis dan psikologis dari tenaga kerja untuk kebutuhan dan tuntutan perusahaan atau organisasi. Selain itu, stres kerja merupakan kondisi dari dalam diri yang berubah akibat dari situasi sosial, lingkungan kerja, dan tuntutan fisik. Dari sisi fisiologis, tenaga kerja akan merasa keletihan dan daya tahan tubuh melemah. Sedangkan, dari sisi psikologis, tenaga kerja merasakan tekanan berlebih akibat tuntutan pekerjaan yang harus dituntaskan sesuai waktu yang telah ditentukan yang juga bisa menimbulkan kecemasan.

Stres kerja bukanlah hal yang patut diremehkan. Kondisi mental dan juga emosional seorang tenaga kerja perlu diperhatikan karena hal ini dapat berdampak pada aktivitas kerja termasuk pada kinerja tenaga kerja. Selanjutnya, kinerja tenaga kerja menjadi tidak maksimal dan output yang dihasilkan tidak sesuai dengan rencana. Perusahaan perlu meninjau supaya tenaga kerja tidak menanggung beban yang berlebih yang dapat memberikan efek stres pada tenaga kerja. Saat mengalami stres tenaga kerja akan merasakan ketegangan yang berakibat pada emosi, kondisi seseorang, dan proses dalam berpikir. Beberapa orang yang menjadi *nervous* saat merasakan stres dan muncul rasa khawatir yang serius (Hasibuan, 2020).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Novitasari dkk (2020) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja pada industri pengemasan di Tangerang, Indonesia. Sejalan dengan penelitian tersebut, Arlinda (2019), Masyitha dkk (2021), dan Safrizal dkk (2020) menemukan hasil bahwa *work-family conflict* juga berdampak

negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan *work-family conflict* memberikan dampak pada kinerja tenaga kerja, semakin tinggi konflik peran yang dialami oleh tenaga kerja wanita maka kinerja akan menurun. Namun, penelitian yang diteliti oleh Karomah (2019) pada tenaga kerja wanita menikah PT Sukorintex Batang yang menunjukkan hasil bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan. Pada penelitian ini, tenaga kerja yang mengalami tekanan waktu semakin bekerja keras supaya dapat kembali ke rumah secepatnya, sehingga kinerja semakin meningkat. Hasil penelitian yang berbeda juga ditemukan dalam penelitian Irmajaya dan Praptiesrini (2022). Pada penelitian ini hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kerja wanita di PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar.

Penelitian terdahulu terkait dengan lingkungan kerja yang dilakukan oleh Zhenjing dkk (2022) dan Rachman (2021) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada staf pengajar akademik. Hasil penelitian tersebut juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadeem dan Ahmad (2017) serta Putri (2019) dimana lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja tenaga kerja di industri manufaktur. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kinerja tenaga kerja. Jika perusahaan menyediakan lingkungan kerja dengan memberikan fasilitas yang mencukupi akan dapat memberikan peningkatan pada kinerja tenaga kerja. Berbeda dengan temuan tersebut, Sabilalo (2020) dan Khasanah (2021) melakukan penelitian yang sama dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada tenaga kerja PT Indotirta Suaka. Semakin baik lingkungan kerja yang ada, tenaga kerja justru merasa terganggu sehingga kinerja menurun.

Selanjutnya, penelitian terdahulu yang berhubungan dengan stres kerja yang dikaji oleh Heruwanto (2020), Ekhsan dan Septian (2020), serta Mahaputra (2020) bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kerja. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh pada kinerja tenaga kerja. Kemampuan pengelolaan stres oleh tenaga kerja mampu berdampak pada naiknya kinerja yang dihasilkan. Berbeda dengan hasil temuan tersebut, penelitian yang

dilakukan oleh Santoso dan Setiani (2022) dan Handayani (2021) menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja tenaga kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Stres kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja dengan tingkat yang tinggi akan menurunkan kinerja. Temuan lain oleh Wenur (2018) menunjukkan hasil yaitu stres kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja tenaga kerja.

Stres kerja perlu dikelola dengan baik sehingga tenaga kerja mampu menghasilkan kinerja yang baik pula. Tenaga kerja yang menghadapi stres akan merasakan rasa tidak sehat, menurunnya motivasi, dan produktif menjadi berkurang. Tenaga kerja dan manajemen perlu memahami beberapa hal penyebab stres kerja dalam perusahaan sehingga stres dapat dikelola dan berkurang (Suryani, 2018).

Mengurangi stres dapat dilakukan secara individual dengan menyediakan waktu rileks sebelum bekerja, bersikap asertif, bekerja dengan efisien, meningkatkan energi melalui tidur, dan mengelola lingkungan kerja (Asih et al., 2018). Selain itu, secara organisasional, perusahaan perlu melakukan *work assignment* secara baik, realistis dalam penetapan tujuan, mendesain ulang pekerjaan, meningkatkan keikutsertaan tenaga kerja, komunikasi organisasi yang baik, penawaran cuti, dan menyelenggarakan program-program untuk kesejahteraan tenaga kerja dan perusahaan (Sukoco & Bintang, 2017).

Berdasarkan fenomena perbedaan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas, dapat diketahui bahwa *work-family conflict* dan lingkungan kerja tidak selalu memberikan pengaruh pada kinerja tenaga kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih luas pada tenaga kerja wanita di Kota Malang.

Kota Malang merupakan salah satu kota terbesar di provinsi Jawa Timur setelah Surabaya. Banyak ditemukan orang bekerja yang merupakan warga lokal Malang ataupun dari luar kota yang merantau di kota ini. Beberapa pekerja di Kota Malang saat ini tidak hanya laki-laki saja, akan tetapi juga banyak ditemui kaum perempuan yang bekerja. Hal tersebut dapat diketahui dari banyaknya guru, dosen, pegawai bank, hingga buruh pabrik yang juga banyak ditemui merupakan seorang

perempuan. Tidak hanya itu, pada usaha-usaha kecil yang saat ini semakin merajalela juga dikembangkan oleh ibu-ibu yang lebih memilih bekerja di rumah.

Tabel 1. 1

Penduduk Usia Kerja yang Bekerja Seminggu Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kota Malang

Status Pekerjaan Utama	Penduduk Usia Kerja yang Bekerja Seminggu Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kota Malang (Orang)								
	Laki-Laki			Perempuan			TOTAL		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Berusaha Sendiri	58824	53468	56221	37010	44743	41889	95834	98211	98110
Berusaha dibantu Buruh Tidak Tetap/Buruh Tidak dibayar	20632	17306	17541	17155	18363	19285	37787	35669	36826
Berusaha dibantu Buruh Tetap/Buruh dibayar	19279	14098	15652	6980	2736	3459	26259	16834	19111
Buruh/Tenaga kerja/Pegawai	143668	129188	127021	96631	92988	100727	240299	222176	227748
Pekerja Bebas	9484	11239	13772	2851	2223	2025	12335	13462	15797
Pekerja Keluarga/Tak dibayar	6545	15216	16745	18678	23800	21293	25223	39016	38038
TOTAL	258432	240515	246952	179305	184853	188678	437737	425368	435630

Sumber : Data BPS Tahun 2023

Data diatas menunjukkan perbedaan jumlah tenaga kerja antara laki-laki dan perempuan yang terdapat di Kota Malang. Meskipun masih didominasi oleh laki-laki, terdapat jenis pekerjaan tertentu yang menunjukkan jumlah tenaga kerja wanita lebih banyak daripada pria yaitu “Buruh tidak tetap/Buruh tidak dibayar” pada tahun 2020, dimana jumlah tenaga kerja wanita berjumlah 18.363 orang dan tenaga kerja pria berada dibawah angka tersebut yaitu sebanyak 17.306 orang. Selanjutnya pada status pekerjaan “Buruh tidak tetap/Buruh tidak dibayar” mengalami peningkatan jumlah tenaga kerja di tiap tahunnya secara signifikan. Selain itu, di tahun 2021 pada “Buruh/tenaga kerja/pegawai” mengalami peningkatan dengan jumlah tenaga kerja wanita sebanyak 100.727, dimana pada tahun sebelumnya hanya memiliki jumlah sebanyak 92.988 orang.

Tidak hanya mengalami peningkatan, pada status pekerjaan lainnya menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja wanita juga mengalami penurunan, salah

satunya yaitu status pekerjaan “Buruh tetap/buruh dibayar”. Pada tahun 2020 jumlah tenaga kerja wanita mengalami penurunan yang cukup drastis. Penurunan tersebut dapat diakibatkan oleh terjadinya peran ganda yang dimiliki oleh wanita. Para tenaga kerja berpikir bahwa mereka tidak mampu memberikan kemampuan secara maksimal pada perusahaan dan keluarga dalam waktu yang bersamaan, sehingga tenaga kerja merasa kemampuannya menjadi berkurang. Peran ganda memberikan keadaan kehilangan kemampuan tertentu, dimana tenaga kerja akan mengambil tindakan untuk menghindari kemampuan lainnya (Khan, 2022). Salah satu pemicunya yaitu tenaga kerja tersebut mengalami stres karena tanggung jawab yang dimilikinya menjadi bertambah sehingga memutuskan untuk berhenti bekerja.

Stres kerja perlu dikelola dengan baik sehingga tenaga kerja mampu menghasilkan kinerja yang baik pula. Tenaga kerja yang menghadapi stres akan merasakan rasa tidak sehat, menurunnya motivasi, dan produktif menjadi berkurang. Tenaga kerja dan manajemen perlu memahami beberapa hal penyebab stres kerja dalam perusahaan sehingga stres dapat dikelola dan berkurang (Suryani, 2018).

Mengurangi stres dapat dilakukan secara individual dengan menyediakan waktu rileks sebelum bekerja, bersikap asertif, bekerja dengan efisien, meningkatkan energi melalui tidur, dan mengelola lingkungan kerja (Asih et al., 2018). Selain itu, secara organisasional, perusahaan perlu melakukan *work assignment* secara baik, realistis dalam penetapan tujuan, mendesain ulang pekerjaan, meningkatkan keikutsertaan tenaga kerja, komunikasi organisasi yang baik, penawaran cuti, dan menyelenggarakan program-program untuk kesejahteraan tenaga kerja dan perusahaan (Sukoco & Bintang, 2017).

Sehubungan dengan penjelasan latar belakang diatas dan gap pada beberapa penelitian yang ditemukan, maka peneliti merumuskan penelitian yang berjudul **“Peran Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja wanita di Kota Malang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja wanita di Kota Malang?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja wanita di Kota Malang?
4. Apakah stres kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja tenaga kerja wanita di Kota Malang?
5. Apakah stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja wanita di Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah diatas, peneliti menyusun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja tenaga kerja wanita di Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja wanita di Kota Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kerja wanita di Kota Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dalam memediasi *work-family conflict* terhadap kinerja tenaga kerja wanita di Kota Malang.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja wanita di Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak terkait. Adapun beberapa manfaat adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi organisasi/instansi

Adanya penelitian ini, peneliti berharap bisa berguna untuk rekomendasi mengenai pengaruh *work-family conflict* dan lingkungan kerja untuk menjalankan kewajiban dan wewenangnya dalam organisasi/instansi yang

memiliki dampak pada kinerja tenaga kerja wanita melalui stres kerja sebagai pemediasi.

2) Bagi akademisi

Peneliti berharap penelitian ini mampu berguna sebagai saran, tambahan informasi, dan referensi pada penelitian yang akan datang serta sebagai informasi mengenai hubungan variabel satu dengan variabel lainnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu diperlukan untuk menemukan prediksi dalam menyusun kerangka konseptual. Selain itu, berguna juga dalam mempertimbangkan penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini diteliti sehingga akan terus berkembang. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Novitasari, Sasono, dan Asbari (2020) Work-Family Conflict And Worker's Performance During Covid-19 Pandemic: What is the Role Of Readiness To Change Mentality?	<i>Work-Family Conflict</i> (X1), Kinerja Karyawan (Y), Kesiapan untuk Berubah (Z)	Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Hasil dari penelitian ini menyatakan secara negatif dan signifikan <i>work-family conflict</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, <i>work-family conflict</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Kesiapan untuk berubah dapat menjadi mediasi penuh terhadap hubungan antara <i>work-family conflict</i> dan kinerja pekerja.
2	Arlinda (2019) Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita di BLUD RS Konawe Selatan	Konflik Peran Ganda (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	Penelitian ini menemukan hasil bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif signifikan pada kinerja paramedis. Stres kerja terhadap kinerja paramedis memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Selanjutnya, konflik peran ganda dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan pada kinerja paramedis.
3	Muis, Nai'em, Arsin, Darwis, Thamrin, Hans (2021) The Effect Of Multiple Role Conflicts and	Konflik Peran Ganda (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Univariate, Bivariate, Multivariate	Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, apabila karyawan yang sudah menikah tidak dapat menjalankan peran antara keluarga dan pekerjaan, maka akan berdampak pada proses pelaksanaan

	Work Stress on The Work Performance of Female Employees			pekerjaannya yang kurang produktif sehingga kinerja karyawan tidak dapat berfungsi secara normal dan menjadi tidak seimbang. Pada variabel stres kerja menemukan hasil bahwa stres tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena stres kerja yang dialami oleh karyawan cenderung pada tingkat stres yang rendah sehingga tidak mengganggu pada kinerjanya.
4	Safrizal, Eliyana, & Febriyanti (2020) The Effect Of Double Role Conflict (Work Family Conflict) On Female Worker's Performance With Work Stress As The Intervening Variable	<i>Work-Family Conflict (X1), Kinerja Karyawan (Y), Stres Kerja (Z)</i>	Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan wanita. Selain itu, konflik peran ganda mampu mempengaruhi stres pada karyawan wanita, akan tetapi para karyawan mampu mengontrol tingkat stres sehingga dapat disimpulkan bahwa stres berdampak positif dan signifikan pada karyawan wanita. Lebih lanjut, stres kerja karyawan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk perannya sebagai pemediasi, diketahui bahwa melalui pengaruh stres kerja, konflik peran ganda dapat mempengaruhi kinerja karyawan perempuan.
5	Karomah (2019) Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT. Sukorintex Batang)	Konflik Peran Ganda (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial konflik peran ganda menyatakan $t\text{-hitung } 9,259 > t\text{ tabel}$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan positif signifikan. Secara parsial, stres kerja tidak memiliki dampak pada kinerja karyawan. Namun, secara simultan konflik peran ganda dan stres kerja memiliki pengaruh dan signifikan pada kinerja karyawan wanita menikah.
6	Irmajaya, Praptiesrini (2022)	Konflik Peran Ganda (X1), Kecerdasan	Analisis Regresi	Analisis yang dijalankan oleh peneliti menemukan hasil bahwa nilai t hitung

	Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di PT. Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar	Emosional (X2), Komitmen Organisasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Linier Berganda	< t tabel (0,796 < 2,017) dan signifikansi > 0,05 yaitu (0,431 > 0,05), sehingga konflik peran ganda memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional juga memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena para karyawan wanita mampu bertindak secara profesional dan mengelola konflik yang dimiliki. Kecerdasan emosional juga memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Zhenjing, Chupradit, Ku, Nassani, Haffar (2022) Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model	Lingkungan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Karyawan (Z), Kemampuan Berjuang Untuk Berprestasi (Z)	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula, lingkungan kerja yang positif juga meningkatkan tingkat komitmen karyawan dan kemampuan berjuang berprestasi secara signifikan. Baik komitmen karyawan maupun kemampuan berjuang berprestasi juga meningkatkan kinerja karyawan. Sementara dalam hal mediasi, juga telah diamati bahwa lingkungan tempat kerja memicu komitmen karyawan dan kemampuan berjuang pencapaian karyawan yang semakin meningkatkan kinerja karyawan
8	Rachman (2021) The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance?	Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y), Kinerja Karyawan (Z)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan memberikan kepuasan kerja sebagai peran penting yang dapat diterima karyawan dalam mencapai kinerjanya. Di sisi lain, stres kerja dan kondisi lingkungan

				kerja secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja dengan memberikan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan kedekatan manajer dengan karyawan, selalu ter-teraksi, ada kekhawatiran, dan hubungan antar anggota di lingkungan kerja dapat mendatangkan kenyamanan, sehingga mengurangi stres. Sebaliknya, karyawan merasa seperti pekerjaan itu sendiri setelah mendapatkan kepuasan, dan hasil kinerjanya bisa lebih baik
9	Nadeem, Ahmad (2017) Impact of Work Environment Factors on Employee Performance; Empirical Evidence from Manufacturing Industry of Lahore	Lingkungan Kerja Fisik (X1), Dukungan Supervisor (X2), Kemauan Karyawan (X3), Bantuan Kerja (X4), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, dukungan supervisor, kemauan karyawan, dan bantuan kerja memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan fisik dapat mengganggu tingkat kinerja karyawan.
10	Putri, Ekowati, Supriyanto, Mukaffi (2019) The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline	Lingkungan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (Z)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Saat karyawan merasa nyaman dan memiliki dukungan dari lingkungan sosialnya, karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sebagai variabel mediasi, disiplin kerja mampu menjadi variabel mediasi terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
11	Sabilalo. Kalsum, Nur, Makkulau (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi	Lingkungan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Motivasi Kerja (Y1), Kinerja (Y2)	<i>Partial Least Square</i> (PLS)	Penelitian ini menemukan hasil yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Turunnya motivasi karyawan disebabkan karena salah satu indikator yaitu adanya suara musik

	Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara			menyebabkan karyawan tidak fokus bekerja. Variabel lainnya yaitu kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak memiliki peran dalam memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, motivasi kerja berperan sebagai pemediasi dalam pengaruh kemampuan kerja pada kinerja karyawan.
12	Khasanah, Edwidjojo (2021) Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
13	Heruwanto, Wahyuningsih, Rasipan, Nurpatria (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang	Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja, (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil yang diperoleh pada analisis yang dilakukan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, stres kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ketidakpuasan dalam bekerja menjadi sebab karyawan mengalami stres dan penurunan kinerja.
14	Ekhsan, Septian (2020) Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), Kompensasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Pengelolaan stres yang baik mampu memberikan peningkatan pada kinerja karyawan. Konflik kerja menunjukkan hasil terkait pengaruhnya dengan kinerja karyawan yaitu negatif dan signifikan. Pada variabel kompensasi, hasil yang diperoleh adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
15	Mahaputra, Ardana (2020)	Stres Kerja (X), Kinerja	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

	Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediasi di Dinas Pariwisata Klungkung	Karyawan (Y), Motivasi (Z)		pada kinerja karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh dari perhitungan variabel stres kerja dengan motivasi. Lalu, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sebagai variabel mediasi, motivasi mampu menjadi pemediasi antara pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan. implikasi penelitian ini menunjukkan stres kerja dan motivasi dapat memberikan peningkatan pada kinerja karyawan.
16	Santoso, Setiani (2022) Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Beban Kerja Dan Kinerja Perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang	Beban Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), Stres Kerja (Z)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan pengaruhnya dengan stres kerja menghasilkan pengaruh positif dan signifikan. Selanjutnya, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Perannya sebagai pemediasi menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
17	Handayani & Daulay (2021) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini memberikan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, stres kerja memberikan hasil yaitu berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat diketahui melalui adanya rasa frustrasi dan persaingan yang tidak sehat pada perusahaan sehingga menyebabkan penurunan dalam kinerja karyawan.
18	Wenur, Sepang, & Dotulong (2018) Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Negara Indonesia (Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil yang diperoleh oleh peneliti adalah konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi, stres kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan. karyawan

	Persero) Tbk Cabang Manado			mampu mengatur stres yang dialami sehingga tetap merasa nyaman dan menikmati pekerjaan yang tengah dilakukan.
--	--------------------------------	--	--	---

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan pada tiap hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti. Pada variabel *work-family conflict* terhadap kinerja menunjukkan hasil negatif dan signifikan yang diteliti oleh Novitasari dkk (2020), Arlinda (2019), Mu'is dkk (2021), Safrizal (2020). Hasil lain menunjukkan *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diteliti oleh Karomah (2019) dan hasil lain yang dilakukan oleh Irmajaya (2022) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Pada variabel lingkungan kerja, menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Zhenjing (2020), Rachman (2021), Nadeem (2017), Putri (2019)). Selain itu, perbedaan hasil juga ditemui pada penelitian yang dilakukan oleh Sabilalo (2020) dan Khasanah (2021) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel stres kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2020), Mahaputra (2020), dan Santoso (2022). Handayani (2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan, sedangkan Wenur (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif tidak signifikan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang berbeda dengan menambahkan variabel stres kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu tersebut dilakukan di wilayah Jawa Barat dan Jawa Tengah, sehingga peneliti memilih wilayah lain yaitu di Jawa Timur tepatnya di Kota Malang. selanjutnya, perbedaan mendasar penelitian ini adalah adanya integrasi Islam yang tidak ditemui pada penelitian-penelitian terdahulu yang telah disebutkan pada tabel. Metode yang digunakan pada penelitian terdahulu tersebut menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis jalur, dan SEM.

1.2 Kajian Teoritis

1.2.1 *Work-Family Conflict*

1.2.1.1 Definisi Work-Family Conflict

Konflik merupakan sebuah proses terjadinya konflik pada pikiran seseorang yang dianggap negatif (Robbins dalam Wirakristama & SUHARNOMO, 2011). Secara umum, konflik adalah munculnya dua kepentingan yang bertentangan terjadi pada waktu yang sama dan mampu menyebabkan dampak yang tidak baik. Selain itu, Robbins dan Judge (2006) menyebutkan konflik merupakan sebuah proses dalam usaha yang dijalankan oleh individu guna menyetarakan usaha orang lain dengan merintanginya yang mengakibatkan frustrasi untuk mencapai tujuan atau menaikkan keinginannya.

Konsep terkait *work-family conflict* yaitu pola konflik peran yang terjadi atas peran suatu pekerjaan dan keluarga yang tidak sejalan (Frone et al., 1992). Peran ganda merupakan keadaan dimana seseorang harus menghadapi dua hal yang tidak sama yaitu tanggung jawab keluarga dan pekerjaan (1999). Wirawan (dalam Ardiansyah & Surjanti, 2020) mengartikan *work-family conflict* adalah suatu konflik yang dialami secara personal dimana seseorang harus menentukan pilihan dari alternatif yang tersedia. Peran dalam suatu pekerjaan dan keluarga memerlukan perhatian yang seimbang. Konflik yang diakibatkan oleh dua peran yang harus dijalankan sekaligus akan membuat seseorang mengalami ketegangan dalam melaksanakan tugas pada masing-masing perannya (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik peran ganda menimbulkan komunikasi terhadap pasangan hidup menjadi buruk, tugas yang bertentangan harus dikerjakan bersama, dan *parenting* menjadi tidak optimal terjadi karena ketidaksesuaian waktu bekerja dan keluarga yang terbagi (Laksmi & Hadi, 2012).

Selanjutnya, *work-family conflict* mampu menurunkan komitmen dalam meraih sebuah tujuan. Kinerja seseorang yang mengalami *work-family conflict* akan memberikan dampak yang tidak baik serta akan menguras lebih banyak waktu dan usaha dalam bekerja, hal ini bisa disebut juga dengan *futuristic work-family conflict*. Dari hal tersebut, tentunya akan mampu menurunkan minat seorang karyawan

dalam bekerja karena tuntutan yang berlebihan (Utaminingsih & Maskan, 2017). Beberapa hal tersebut seringkali terjadi pada waktu seseorang berupaya mencukupi tuntutan dari sebuah peran pada pekerjaan dan kemampuan seseorang yang berkaitan dalam mencukupi tuntutan keluarganya mempengaruhi upaya tersebut, atau kebalikannya (Retnaningrum dalam Harasti & Rozana, 2019). Selain itu, pendapat lain muncul dari Greenhaus dan Beuthel (dalam Harasti & Rozana, 2019) yang mengatakan bahwa *work-family conflict* adalah konflik yang terjadi dalam diri seseorang yang timbul akibat dari suatu tuntutan peran yang berasal dari pekerjaan ke dalam peran keluarga, dimana antara keadaan keluarga dengan peraturan pekerjaan sulit untuk dikendalikan oleh seseorang tersebut.

Beberapa definisi terkait *work-family conflict* yang diungkapkan oleh beberapa peneliti tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda adalah permasalahan yang seringkali terjadi pada wanita yang memiliki pekerjaan diluar rumah akibat dari tuntutan peran yang harus dijalankan bersamaan yaitu antara peran dalam pekerjaan dan keluarga.

1.2.1.2 Faktor yang Dapat Mempengaruhi *Work-Family Conflict*

Menurut Stonner dkk (dalam Riskasari, 2016) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada konflik peran ganda, yaitu:

- 1) *Family size and support* (banyaknya keluarga dan dukungan keluarga), konflik yang timbul akan berpotensi lebih tinggi saat kuantitas anggota keluarga di satu tempat tinggal yang sama semakin banyak. Konflik akan terkontrol dengan baik apabila anggota keluarga mampu mendukung ataupun membantu meringankan sebuah peran.
- 2) *Time pressure* (tekanan waktu), merupakan seberapa banyak waktu yang diperlukan seseorang dalam menuntaskan sebuah peran mampu mempengaruhi optimalisasi peran lainnya.
- 3) *Marital life satisfaction* (kepuasan kehidupan pernikahan), konflik yang dialami seseorang saat menjalankan dua peran dipengaruhi oleh kepuasan dalam pernikahan yang dirasakan.

- 4) *Job satisfaction* (kepuasan kerja), kepuasan kerja yang dirasakan dapat dipengaruhi oleh tingkat konflik yang timbul. Apabila tingkat konflik yang dirasakan adalah rendah, maka kepuasan kerja diperoleh akan berada pada tingkat tinggi.
- 5) *Size of firm* (besar kecilnya perusahaan), banyaknya karyawan maupun rekan kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Keberagaman konflik yang muncul disebabkan oleh semakin banyaknya karyawan yang ada.

1.2.1.3 Indikator Work-Family Conflict

Menurut Netemeyer (1996), *work-family conflict* mampu dikelompokkan menjadi dua indikator, yaitu:

- 1) Tekanan Pekerjaan (*work demand*), mengacu pada tekanan yang muncul akibat dari beban kerja yang berlebihan dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti waktu kerja yang terbatas serta adanya kesibukan dalam pekerjaan.
- 2) Tekanan keluarga (*family demand*), mengacu pada waktu yang berhubungan dengan tugas pada keluarga seperti mengurus anak dan rumah tangga.

1.2.1.4 *Work-Family Conflict* Dalam Pandangan Islam

Pada dasarnya, Al-Qur'an tidak memberikan larangan pada wanita untuk melakukan sebuah pekerjaan, karena melakukan berbagai pekerjaan yang masih termasuk dalam tataran amal sholeh diperbolehkan bagi laki-laki ataupun perempuan. Bahkan Al-Qur'an menjanjikan keduanya dengan kehidupan yang baik, seperti yang telah dijelaskan pada QS. An-Nahl: 97, yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (سورة النحل: 97).

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Dijelaskan dalam surat An-Nahl ayat 97 bahwa setiap manusia baik laki-laki atau perempuan diberikan oleh Allah SWT kehidupan yang baik dengan menjalankan pekerjaan dengan amal sholeh. Pencapaian penghidupan yang baik (*hayatan thayyibah*) disyaratkan dengan menjalankan amal saleh karena Al-Qur'an menghendaki umat Islam untuk mendapatkan kualitas dalam hidup yang diharapkan.

Menurut Tafsir Jalalayn, kehidupan yang dimaksud adalah kehidupan di dalam surga. Menurut pendapat lain dikatakan adalah kehidupan di dunia, yaitu dengan mendapatkan rasa qana`ah atau menerima apa adanya atau ia mendapatkan rezeki yang halal (dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan). Selain itu, dari tafsir Quraish Shihab menjelaskan bahwa siapa saja yang berbuat kebajikan di dunia, baik laki-laki maupun wanita, didorong oleh kekuatan iman dengan segala yang mesti diimani, maka Kami tentu akan memberikan kehidupan yang baik pada mereka di dunia, suatu kehidupan yang tidak kenal kesengsaraan, penuh rasa lega, kerelaan, kesabaran dalam menerima cobaan hidup dan dipenuhi oleh rasa syukur atas nikmat Allah. Dan di akhirat nanti, Kami akan memberikan balasan pada mereka berupa pahala baik yang berlipat ganda atas perbuatan mereka di dunia.

1.2.2 Lingkungan Kerja

1.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada sebuah perusahaan perlu diperhatikan secara khusus oleh manajemen. Walaupun pada sebuah perusahaan lingkungan kerja tidak menjalankan aktivitas produksi, akan tetapi lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada para karyawan yang menjalankan aktivitas produksi tersebut. Selain itu, lingkungan kerja adalah bagian yang cukup penting pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Semangat kerja dari karyawan dapat diperoleh dengan memberi perhatian pada lingkungan kerja dengan membentuk kondisi kerja yang nyaman (Rahmawanti et al., 2014).

Saydam (dalam Rahmawanti et al., 2014) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sarana prasarana kerja yang mampu mempengaruhi

pekerjaan karyawan yang terdapat pada sekitar karyawan. Lingkungan kerja yang sehat, aman, menyenangkan, dan nyaman dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tersebut baik. Selain itu, Sedarmayanti (2001) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala alat perkakas dan bahan yang ada di area lingkungan tenaga kerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerja secara perorangan maupun kelompok. Sementara itu, menurut Bambang (2000) lingkungan kerja adalah bagian dari beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja seorang karyawan, karyawan yang bekerja pada lingkungan kerja yang memadai akan menyebabkan karyawan mampu bekerja dengan optimal dan memberikan kinerja yang baik.

Beberapa penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena mereka tidak memiliki rasa nyaman pada saat bekerja sehingga kinerja mengalami penurunan. Namun, lingkungan kerja yang baik secara otomatis akan memberikan peningkatan pada kinerja karyawan.

1.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal yang dapat membentuk suatu lingkungan kerja yang baik yaitu:

- 1) Kebersihan. Kebersihan lingkungan kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan secara tidak langsung, karena lingkungan kerja yang bersih akan memberikan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan. Terkait kebersihan lingkungan, bukan berarti hanya memperhatikan area kerja saja, melainkan juga hal lain seperti kamar mandi yang terjaga dan tidak menimbulkan bau. Kamar mandi yang tidak bersih dan menimbulkan bau tersebut akan menyebabkan perasaan tidak enak pada karyawan sehingga tidak mampu bekerja dengan maksimal.
- 2) Warna. Warna termasuk faktor yang memberikan dampak besar dan karyawan untuk dapat bekerja secara efisien. Penggunaan warna yang sesuai pada dinding ruangan area kerja atau alat lain akan meningkatkan rasa gembira dan tenang pada diri karyawan, karena warna dapat berpengaruh pada keadaan jiwa para karyawan.

- 3) Pencahayaan. Dalam hal ini, sesuatu yang perlu diperhatikan tidak hanya penerangan yang bersumber pada listrik saja, akan tetapi pencahayaan yang berasal dari sinar matahari. Ruangan yang tidak mendapat sinar matahari dengan baik akan menyebabkan ruangan menjadi lembab. Selain itu, pencahayaan yang cukup sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, terlebih pada tugas yang membutuhkan ketelitian ekstra.
- 4) Jaminan keamanan. Keamanan yang dimaksud dalam hal ini tidak hanya berfokus pada keselamatan kerja, akan tetapi juga keamanan pribadi karyawan serta konstruksi bangunan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, karyawan akan terdorong dalam melakukan pekerjaannya akibat dari ketenangan yang ada.
- 5) Sirkulasi udara. Sirkulasi udara yang baik mampu memberikan kesegaran secara fisik pada karyawan, dengan adanya ventilasi akan menyebabkan karyawan memiliki kesehatan yang terjaga. Tidak hanya ventilasi, konstruksi pada bangunan juga memberikan dampak pada sirkulasi udara. Contohnya, jika bangunan memiliki plafon yang tinggi akan berakibat pada sirkulasi yang baik karena pertukaran udara akan lebih banyak dibandingkan dengan bangunan rendah serta plafon yang rendah menyebabkan sirkulasi udara yang terjadi kecil.
- 6) Kebisingan. Konsentrasi karyawan dalam bekerja dapat terganggu jika suasana kerja terlalu bising. Pekerjaan yang tengah diselesaikan oleh karyawan akan mengalami hambatan ataupun kesalahan karena konsentrasinya yang terganggu. Hal seperti ini tentunya akan memberikan kerugian pada perusahaan serta menimbulkan kebosanan pada diri karyawan.

1.2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) telah memaparkan beberapa indikator terkait lingkungan kerja, diantaranya yaitu:

- 1) Pencahayaan pada tempat kerja

Penerangan atau cahaya di area kerja memiliki manfaat yang begitu besar untuk para tenaga kerja supaya memperoleh kelancaran dan keselamatan dalam bekerja. Oleh karena itu, penerangan atau cahaya harus diperhatikan dengan kondisi yang terang namun tidak begitu silau.

2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Anggota tubuh manusia memiliki temperatur berbeda-beda pada keadaan normal. Manusia akan menyesuaikan dirinya terhadap perubahan pada luar tubuh dengan sebuah sistem tubuh yang sempurna. Hal tersebut merupakan usaha manusia guna mempertahankan keadaan normal. Agar tubuh dapat beradaptasi dengan perubahan temperatur, perusahaan perlu memperhatikan suhu yang ada pada lingkungan kerja sehingga dapat mendorong aktivitas kerja.

3) Bau tidak sedap di tempat kerja

Konsentrasi dalam bekerja dapat terganggu apabila terdapat bau-bauan di sekeliling tempat kerja yang dianggap sebagai pencemaran. Kepekaan penciuman juga akan terpengaruh karena timbulnya bau-bauan yang terus terjadi.

4) Kebisingan di tempat kerja

Suara bising yang terjadi dalam waktu yang cukup lama mampu menyebabkan terganggunya ketenangan dalam bekerja, pendengaran mengalami kerusakan, terjadinya kesalahan komunikasi, dan hal paling buruk menurut penelitian yaitu kebisingan yang serius akan menyebabkan kematian. Suara bising sebaiknya segera dihindarkan supaya aktivitas kerja dapat dijalankan dengan efisien karena pekerjaan memerlukan konsentrasi.

5) Keamanan

Keamanan dalam bekerja perlu diperhatikan supaya tempat dan kondisi lingkungan kerja terjaga dan berada dalam keadaan aman. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

6) Hubungan antar rekan kerja

Interaksi antar tenaga kerja yang terjalin dengan baik akan memberikan rasa nyaman dalam bekerja, sehingga tenaga kerja akan dapat melakukan pekerjaan yang dimilikinya dengan baik.

1.2.2.4 Lingkungan Kerja Dalam Islam

Cakupan lingkungan kerja dalam Islam adalah seluruh aktivitas manusia dalam sudut ruang dan waktu. Alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia, sehingga manusia bertanggung jawab dalam pengelolaan alam semesta guna kesejahteraan umat manusia. Manusia sebagai khalifah menuntut terjalinnya interaksi antara manusia dan sesamanya serta pada alam. Khalifah memiliki makna pembimbingan, pemeliharaan, serta pengayoman supaya seluruh makhluk dapat memperoleh tujuannya. Sebagai perwujudan tanggung jawabnya, manusia memiliki kewajiban dalam menjaga kelestarian alam. Sesuai firman Allah dalam Al-Qur'an surat al-Qashas: 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (سورة القصص: 77).

Artinya: *“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”*

Menurut tafsir Jalalayn menjelaskan mengenai ayat tersebut bahwa (Dan carilah) upayakanlah (pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepada kalian) berupa harta benda (kebahagiaan negeri akhirat) seumpamanya kamu menafkahkan di jalan ketaatan kepada Allah (dan janganlah kamu melupakan) jangan kamu lupa (bagianmu dari kenikmatan duniawi) yakni hendaknya kamu beramal dengannya untuk mencapai pahala di akhirat (dan berbuat baiklah) kepada orang-orang dengan bersedekah kepada mereka (sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat) mengadakan (kerusakan di muka bumi) dengan mengerjakan perbuatan-perbuatan maksiat. (Sesungguhnya Allah

tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan) maksudnya Allah pasti akan menghukum mereka.

1.2.3 Stres kerja

1.2.3.1 Definisi Stres Kerja

Stres adalah sebuah reaksi negatif yang berasal dari orang-orang yang merasakan tekanan berlebihan yang diberikan kepada mereka akibat dari hambatan, tuntutan, atau peluang yang juga berlebihan (Setyowati & Purwandari, n.d.). Menurut Marc J. Scharbracq (dalam Lindawati, 2017), menyatakan bahwa stres kerja adalah sebuah respon terkait lunturnya kendali seseorang kinerja. Lebih lanjut, stres kerja didefinisikan sebagai tekanan yang terjadi disaat seseorang harus melakukan sesuatu yang sebenarnya tidak ingin untuk dilakukan.

Stres kerja merupakan perasaan terbebani yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam menjalani sebuah pekerjaan. Beehr dan Newman (dalam Larson & Luthans, 2006) memiliki pendapat yang sama terkait hal tersebut, yaitu mengartikan stres kerja sebagai keadaan yang timbul dari hubungan antar manusia terhadap pekerjaannya yang dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan yang mengharuskan manusia untuk beralih dari fungsi yang sebenarnya. Dengan kata lain, stres kerja merupakan umpan balik atas diri seorang karyawan secara psikologis maupun fisiologis terhadap ambisi dan harapan perusahaan. Stres kerja adalah bagian dari beberapa faktor yang mampu memberikan beban pada lingkungan kerja dan produktivitas serta mampu mengganggu individu.

Stres adalah bagian umum dari sebuah pengalaman kerja, yang cukup sering diungkapkan seperti ketidakpuasan kerja, akan tetapi juga diungkapkan dalam kondisi afektif yang kuat frustrasi, kejengkelan, dan kemarahan. Respon yang sering dijumpai lainnya yang lebih pasif seperti jenuh dan bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kelelahan (*fatigue*), tidak berenergi, dan keadaan jiwa yang depresi.

Menurut Gibson dkk (dalam Adinugroho, 2019), stres merupakan sebuah respon penyesuaian, yang dihubungkan oleh banyaknya perbedaan individual atau proses psikologis, dampak dari tiap-tiap aktivitas lingkungan, situasi, atau kejadian

yang menetapkan imbauan psikologis dan atau fisik yang berlebih terhadap seseorang. Stres adalah keadaan dimana munculnya ketegangan yang berpengaruh pada emosi, cara berpikir, dan kondisi individu.

Dari beberapa pendapat para ahli yang sudah dipaparkan tersebut, dapat diketahui bahwa stres kerja merupakan ketidakseimbangannya keadaan dengan kemampuan individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan. Tidak seimbangannya keadaan tersebut berasal dari adanya hubungan antara manusia dengan tugas yang dikerjakannya terhadap sesuatu berupa keadaan tegang yang menimbulkan adanya kesenjangan psikis dan fisik, yang bisa berdampak pada emosi dan cara berpikir.

1.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Kebanyakan stresor yang terjadi di kehidupan setiap harinya bersifat psikososial. Perpindahan cepat sumber daya fisik, baik yang sudah dekat atau sudah terjadi, sesuai untuk menangani cedera fisik. Persamaan stresor yang sama bisa dipahami secara berbeda, bisa berupa pengalaman yang baik dan tidak memberikan ancaman atau kejadian yang mengancam dan tidak aman. Sebuah penilaian kognitif seseorang atau karyawan menentukan apakah stresor memiliki dampak positif atau negatif. Penilaian kognitif memiliki pengaruh besar pada reaksi yang muncul. Menurut Hasibuan (2020), menjabarkan faktor-faktor penyebab stres sebagai berikut:

- a. Tuntutan kerja yang sangat banyak atau *overload*.
- b. Desakan dan perilaku pimpinan yang tidak adil dan normal.
- c. Fasilitas dan waktu bekerja yang tidak cukup layak.
- d. Konflik yang timbul antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Umpan balik yang rendah.
- f. Beberapa masalah keluarga yang terjadi seperti istri, anak, dll.

1.2.3.3 Indikator Stres Kerja

Indikator yang digunakan dalam mengukur stres kerja tenaga kerja yaitu *Job Stress Scale* yang telah dikembangkan oleh Shukla (2016) yang meliputi empat dimensi, yaitu:

1. *Job Stress Scale*, yaitu mencakup isu-isu mengenai beban tugas yang dimiliki oleh tenaga kerja dari perusahaan. Sejauh mana tenaga kerja mampu mengemban tugas yang diberikan dan dampak seperti apa yang dirasakan tenaga kerja.
2. *Coworker Support*, yaitu terkait sejauh mana keterlibatan rekan kerja dalam memberikan dukungan, saran, maupun bantuan pada tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya.
3. *Work Life Balance*, keadaan tenaga kerja dalam mengatur waktu untuk bekerja dan aktivitas lainnya sehingga menemukan keseimbangan dalam menjalankan pekerjaan serta aktivitasnya yang lain.

1.2.3.4 Stres Kerja Dalam Pandangan Islam

Kegagalan atau ketidaksesuaian harapan yang terjadi seringkali dirasakan oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari. Terjadinya kegagalan tersebut dapat memicu manusia merasakan situasi bingung, ragu-ragu, dan cemas. Beberapa hal tersebut merupakan gangguan psikis yang dialami oleh manusia dan juga dikenal dengan keadaan stres. Hal seperti ini dapat menjadi keadaan yang sulit bagi individu karena berada pada situasi yang mengancam. Manusia akan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan atau aktivitas lainnya karena memerlukan waktu yang cukup lama bahkan bisa saja akan mengalami kegagalan dalam memecahkan masalah yang menyebabkan stres tersebut. Stres merupakan bagian dari cobaan yang ada dalam kehidupan ini, seperti yang telah difirmankan oleh Allah SWT dalam Al Qur'an surat Al-Baqarah ayat 155, yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ
(سورة البقرة: 155).

Artinya: *"Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar."*

Tafsir Quraish Shihab menjelaskan ayat ini bahwa sabar adalah perisai dan senjata orang-orang beriman dalam menghadapi beban dan tantangan hidup. Itulah ujian yang akan kalian hadapi berupa perasaan takut pada musuh, kelaparan, kekurangan bekal, harta, jiwa dan buah-buahan. Tidak ada yang melindungi kalian dari ujian-ujian berat itu selain jiwa kesabaran. Maka sampaikanlah, wahai Nabi, berita sukacita yang menggembirakan kepada mereka yang bersabar dengan hati dan ucapanmu.

1.2.4 Kinerja

1.2.4.1 Definisi Kinerja

Secara garis besar, kinerja diartikan sebagai kualitas keberhasilan individu dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja adalah representasi kesuksesan secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu pada saat menjalankan suatu tugas yang dipadankan terhadap banyak probabilitas, misalnya hasil kerja dalam ukuran standar, tujuan atau target (Kaswan dalam Salmah, Ayu, 2019).

Kinerja merupakan pencapaian kerja, yaitu pertimbangan antara hasil kerja secara riil dan parameter kerja yang telah (Dessler dalam Wirakristama & SUHARNOMO, 2011). Pendapat lain menurut Mangkunegara (dalam Shafira Yuliana, Supardi, 2019) yaitu kinerja merupakan perolehan dari pekerjaan secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh seseorang dalam menjalankan kewajibannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diterima oleh seseorang tersebut.

Dari sejumlah pendapat yang telah diuraikan oleh para ahli tersebut, dapat diketahui bahwa sebuah kinerja karyawan digambarkan sebagai bentuk keberhasilan seseorang dalam meraih tujuan yang telah ditentukan yang berasal dari tindakan seorang karyawan tersebut. Kinerja seseorang dianggap baik jika hasil yang didapat cenderung melebihi tujuan yang telah diberikan atau ditentukan.

1.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Enny (2019), faktor-faktor yang berpengaruh dalam kinerja yang baik yaitu:

- a. Keahlian dan kemampuan, yaitu kemampuan yang ada dalam diri seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Jika kemampuan yang dipilih adalah yang terbaik, maka pekerjaan akan selesai dengan benar dan sesuai dengan rencana yang ditentukan.
- b. Pengetahuan, merupakan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan, luasnya pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang secara baik akan memperoleh hasil pekerjaan yang diinginkan dan sesuai dengan harapan.
- c. Rancangan kerja, jika perusahaan merancang rencana yang baik maka akan memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lancar. Rancangan pekerjaan ini memberikan kemudahan pada karyawan guna melaksanakan tugasnya.
- d. Motivasi kerja, merupakan dukungan seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Apabila seorang karyawan mempunyai dukungan yang baik dari perusahaan dan dari dirinya sendiri maka karyawan akan terbantu dan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- e. Budaya organisasi, yaitu kebiasaan yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi, hal ini mengontrol segala aspek yang berlaku dan diakui serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota perusahaan atau organisasi.
- f. Kepuasan kerja, adalah rasa senang seseorang melaksanakan tugasnya. Jika seseorang tidak merasa suka atau puas pada pekerjaan yang dilakukan maka akan berpengaruh juga pada hasil kerja yang akan diperoleh nanti.

1.2.4.3 Indikator Kinerja

Dharma (2003) mengemukakan indikator-indikator kinerja, diantaranya yaitu:

1. Kualitas hasil kerja

Kualitas pekerjaan merupakan sebuah hasil yang dapat diukur melalui tingkat efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dengan ditopang oleh sumber daya lain guna mencapai visi sebuah organisasi atau perusahaan.

2. Kuantitas hasil kerja

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pada masa waktu tertentu yang mengakibatkan penggunaan waktu dan kecepatan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diterima karyawan.

3. Ketepatan waktu

Sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan kemampuan dalam mengerjakan tugas lainnya mengalami peningkatan.

1.2.4.4 Pandangan Kinerja Dalam Islam

Dalam perspektif Islam, salah satu peran penting pada kehidupan manusia yang menjadi sarana hidup serta aktivitas adalah kinerja. Bekerja kerap kali menjadi tolak ukur yang digunakan dalam menilai seseorang. Setiap manusia dianjurkan untuk hidup mandiri di dalam Islam, oleh sebab itu manusia tidak diperkenankan untuk meminta-minta pada orang lain dalam mencukupi kebutuhannya, melainkan berusaha dengan usahanya sendiri. Dengan kata lain, manusia sangat diharapkan untuk berusaha dengan bekerja meskipun berat. Tiap orang memiliki kewajiban untuk bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan berguna dalam mencukupi kebutuhannya.

Meskipun Allah telah menjamin rezeki kepada manusia, bukan berarti manusia hanya menunggu rezeki tanpa melakukan apapun, melainkan perlu melakukan usaha dengan cara bekerja. Sehingga, dengan bekerja manusia akan mampu mencukupi kebutuhannya dan hidup dengan sejahtera. Pada surat at-Taubah ayat 105 Allah telah menganjurkan manusia untuk bekerja,

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (سورة التوبة: 105).

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Tafsir Quraish Shihab mengenai ayat ini memaparkan bahwa katakan kepada manusia, wahai Rasulullah, "Bekerjalah kalian dan jangan segan-segan melakukan perbuatan baik dan melaksanakan kewajiban. Sesungguhnya Allah mengetahui segala pekerjaan kalian, dan Rasulullah serta orang-orang Mukmin akan melihatnya. Mereka akan menimbanginya dengan timbangan keimanan dan bersaksi dengan perbuatan-perbuatan itu. Kemudian setelah mati, kalian akan dikembalikan kepada Yang Maha Mengetahui lahir dan batin kalian, lalu menggajar dengan perbuatan-perbuatan kalian setelah Dia memberitahu kalian segala hal yang kecil dan besar dari perbuatan kalian itu.

1.3 Hubungan Antar Variabel

1.3.1 Hubungan Antara *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja

Work-family conflict merupakan keadaan yang tidak seimbang pada peran seseorang yaitu antara peran dalam pekerjaan dan perannya dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Waktu dan energi yang dapat digunakan dalam melakukan beberapa aktivitas keluarga menjadi berkurang akibat dari jam kerja yang cukup lama serta beban kerja yang berat. Pada akhirnya, hal tersebut mampu menimbulkan *work-family conflict*.

Work-family conflict merupakan salah satu bagian yang mampu memberikan pengaruh pada kinerja. Hal ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dkk (2020), Arlinda (2019), Masyhita dkk (2021), dan Safrizal dkk (2020) menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja. Apabila *work-family conflict* yang dialami oleh tenaga kerja tersebut tinggi, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja. *work-family conflict* ini merujuk pada sebuah konflik peran yang membuat seseorang mengalami tuntutan waktu dalam keluarga dan ketegangan yang berasal dari

keluarga mengganggu tanggung jawab seseorang dalam bekerja (Netemeyer dalam Yavas et al., 2008).

H1: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada *work-family conflict* terhadap kinerja

1.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan berbagai hal yang terdapat pada sekitar para tenaga kerja/karyawan yang mampu berpengaruh pada kepuasan kerja saat menjalankan pekerjaannya sehingga hasil kerja yang diperoleh maksimal. Untuk mendukung tenaga kerja dalam menyelesaikan tugasnya diperlukan lingkungan kerja dengan fasilitas yang baik dan memadai. Dengan begitu, kinerja tenaga kerja di perusahaan akan meningkat (Enny, 2019).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu memberikan dampak pada kinerja, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Zhenjing (2022), Rachman (2021), dan Putri dkk (2019). Dari hasil yang diperoleh dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan, Jika perusahaan menyediakan lingkungan kerja dengan memberikan fasilitas yang mencukupi akan dapat memberikan peningkatan pada kinerja tenaga kerja.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja

1.3.3 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja

Stres kerja merupakan keadaan yang bersumber dari hubungan manusia dengan pekerjaannya terhadap sesuatu berupa ketegangan yang menyebabkan timbulnya keadaan yang tidak seimbang pada fisik dan psikis yang berdampak pada proses berpikir, emosi, dan kondisi seorang tenaga kerja (Asih et al., 2018). Selain itu, Beehr dan Newman (1978) menjelaskan bahwa stres kerja dapat memberikan gejala pada fisik, psikologis, dan perilaku. Hasil temuan penelitian yang diperoleh Santoso dan Setiani (2022) serta Handayani (2021) menunjukkan bahwa stres kerja

dan kinerja tenaga kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Stres kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja dengan tingkat yang tinggi akan menurunkan kinerja.

H3: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada stres kerja terhadap kinerja

1.3.4 Hubungan *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening

Konflik peran ganda merupakan salah satu faktor yang mampu memberikan pengaruh pada stres kerja. Dengan adanya tuntutan peran yang bertentangan dan harus dilakukan secara bersamaan mampu menimbulkan tingginya stres yang dialami tenaga kerja. Jika stres kerja yang dialami meningkat maka bisa dipastikan pula kinerja yang diperoleh akan menurun. Sebaliknya, jika stres kerja yang dirasakan tidak berada pada tingkat yang tinggi, maka konflik peran ganda yang dialami menurun dan kinerja meningkat. Penelitian Syafrizal dkk (2020) mendapati hasil bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan pada stres kerja. Ketidakmampuan tenaga kerja wanita dalam menyeimbangkan waktu bekerja dan keluarga menyebabkan tingginya stres yang terjadi. Selain itu, stres kerja pada kinerja memberikan dampak positif signifikan dan stres kerja mampu memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja.

H4: Diduga stres kerja mampu memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja

1.3.5 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu terkait sarana dan prasarana kerja yang berada pada sekitar tenaga kerja yang tengah melakukan aktivitas kerja dan mampu memberikan pengaruh pada pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno 2017). Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan suasana yang kondusif dan menumbuhkan suasana kebersamaan di antara rekan kerja. Adanya hal ini memberikan dampak positif dalam meningkatkan semangat dalam bekerja (Munardi et al., 2021). Salah satu faktor yang mampu mempengaruhi lingkungan

kerja adalah terkait dengan hubungan antar atasan atau dengan rekan kerja. Jika hubungan antar rekan atau atasan yang terjalin dalam lingkungan kerja buruk, maka tenaga kerja dapat mengalami stres kerja. Hal tersebut sesuai dengan beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres antara lain tekanan dan sikap atasan yang tidak adil dan timbulnya konflik antar rekan kerja (Hasibuan, 2020).

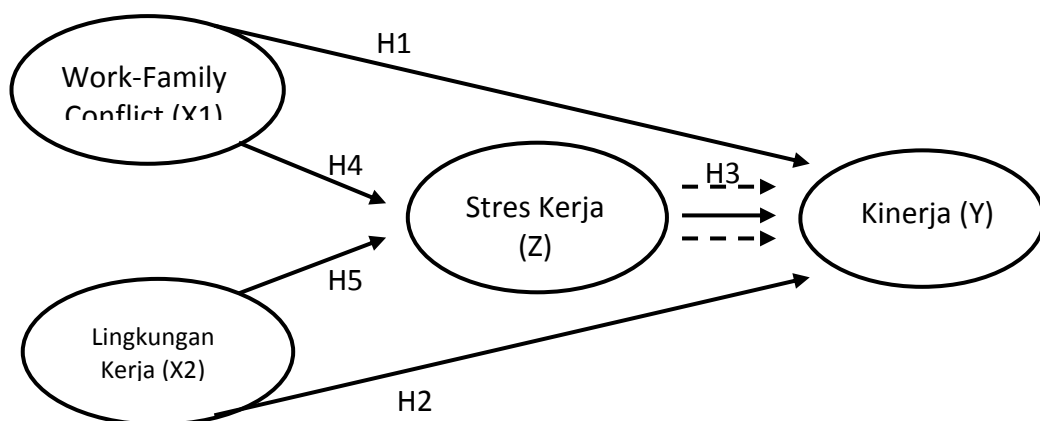
Penelitian yang dilakukan oleh Octarina dan Ardana (2022) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan pada stres kerja. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang kondusif mampu menurunkan tingkat stres kerja. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja, sehingga jika tenaga kerja memiliki tingkat stres yang rendah maka kinerja akan membaik. Selanjutnya, perannya sebagai variabel mediasi, stres kerja secara signifikan mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Dari hal ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu menurunkan stres pada tenaga kerja dan memberikan peningkatan pada kinerja.

H5: Diduga stres kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

1.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1

Kerangka Konseptual



1.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka, penelitian terdahulu, serta rumusan masalah yang sudah disusun, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada *work-family conflict* terhadap kinerja.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja.

H3 : Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada stres kerja terhadap kinerja.

H4 : Diduga stres kerja mampu memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja.

H5 : Diduga stres kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif diolah dengan analisis statistik melalui cara mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan memakai angka. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2013) adalah metode penelitian yang berdasarkan kepada filsafat positivisme, diperlukan dalam melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan memanfaatkan instrumen penelitian, analisis data yang memiliki sifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

2.2 Lokasi penelitian

Objek pada penelitian ini adalah tenaga kerja wanita di Kota Malang, sehingga lokasi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah Kota Malang.

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Suatu penelitian membutuhkan populasi yang berguna dalam mengumpulkan data yang berasal dari variabel. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang meliputi objek/subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dikaji dan menemukan kesimpulan (Supriyanto & Maharani, 2013). Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh tenaga kerja wanita yang berada di Kota Malang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi, jika populasi yang digunakan terlalu besar dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk dapat mengkajinya, maka peneliti dapat memanfaatkan sampel (Supriyanto & Maharani, 2013). Selain itu, Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa hal-hal yang dikaji dalam sampel tersebut akan menghasilkan kesimpulan yang dapat diberlakukan pula dalam populasi. Oleh karena itu, sampel yang

digunakan dari populasi harus representatif (mewakili). Hair dkk (2010) menyebutkan saran-saran yang bisa digunakan sebagai panduan untuk menetapkan ukuran sampel pada analisis SEM, diantaranya adalah ukuran sampel dapat diperkirakan memerlukan 5-10 kali jumlah indikator.

2.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sekaran (dalam Adamy, 2016) menjelaskan bahwa individu-individu yang terpilih sebagai sampel diantara semua sampel yang memiliki ukuran sama yang dipilih dari sebuah populasi khusus sehingga data dan informasi yang dengan sukarela diperoleh dari para responden mampu digunakan secara sah dan efektif. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*, merupakan teknik yang tidak memberikan kesempatan yang sama pada setiap unsur populasi untuk ditunjuk sebagai sampel. Teknik *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan khusus (Supriyanto & Maharani, 2013), yaitu tenaga kerja dengan jenis kelamin perempuan yang sudah menikah dan tengah mengurus rumah tangga. Jumlah sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus dari Hair et al (2010), yaitu:

$$\begin{aligned} &= \text{Jumlah indikator} \times 5 \\ &= 35 \times 5 \\ &= 175 \end{aligned}$$

Sesuai hasil perhitungan tersebut, diketahui bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 175 orang.

2.5 Data dan Jenis Data

Sumber data yang tersedia untuk peneliti umumnya dibagi menjadi dua antara lain yaitu data primer dan data sekunder.

- 1) Data primer. Menurut Indriantoro (dalam Supriyanto & Maharani, 2013) mengemukakan sumber data primer merupakan sumber data yang

didapatkan oleh peneliti dari sumber asli secara langsung dan tidak melalui pihak lain.

- 2) Data sekunder. Adamy (2016) menjelaskan data sekunder adalah data yang didapat oleh peneliti secara tidak langsung dan melewati perantara. Selain itu, data sekunder dapat diperoleh dari instansi atau pihak terkait lainnya (Indriantoro dalam Supriyanto & Maharani, 2013).

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Keberhasilan ataupun kegagalan penelitian dijamin oleh proses pengumpulan dan analisis karena hal ini adalah hal yang penting. Data perlu dikumpulkan dengan memakai teknik-teknik khusus sebelum data dikaji menjadi suatu temuan. Pada umumnya hal ini dijalankan dengan metode/teknik pengumpulan data (Jainabee dalam Samsu, 2017). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu:

- 1) Kuesioner/Angket

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan melalui memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis pada responden untuk dijawab. Selain itu, kuesioner juga sesuai apabila digunakan pada penelitian yang memiliki jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang lebih luas (Sugiyono, 2013). Syahrums (2012) menjelaskan bahwa dalam memperoleh informasi dengan menggunakan angket/kuesioner peneliti tidak perlu melakukan pertemuan secara langsung dengan responden, cukup dengan memberikan pertanyaan maupun pernyataan secara tertulis guna memperoleh jawaban.

2.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran (dalam Adamy, 2016) menjelaskan variabel adalah segala hal yang mampu membedakan atau membawa variasi pada nilai. Definisi operasional variabel diperlukan guna memberi batasan pada variabel yang diteliti. Supriyanto dan Maharani (2013) memaparkan definisi terkait tiap-tiap variabel independen, variabel dependen, dan variabel *intervening*.

- 1) Variabel independen merupakan variabel bebas atau variabel penjelas yang dapat memberikan pengaruh atau yang memberikan sebab berubahnya variabel terpengaruh.
- 2) Variabel dependen merupakan variabel terpengaruh atau variabel tergantung yang terdapat pada hipotesis penelitian yang variabilitasnya tergantung atau dipengaruhi oleh variabel lainnya.
- 3) Variabel intervening merupakan variabel yang bertindak sebagai perantara (mediasi) dari hubungan variabel bebas ke variabel terpengaruh.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen (X), variabel dependen (Y), dan variabel *intervening* (Z).

1. Variabel independen: *Work-Family Conflict* (X1), Lingkungan Kerja (X2)
2. Variabel dependen: Kinerja (Y)
3. Variabel *intervening*: Stres Kerja (Z)

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Work-Family Conflict</i> (X1)	Tekanan Pekerjaan (<i>work demand</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan dari pekerjaan mengganggu aktivitas dalam rumah tangga. 2. Waktu bersama keluarga menjadi berkurang karena tuntutan pekerjaan. 3. Sesuatu yang akan dilakukan di rumah menjadi tidak terlaksana karena tugas dari pekerjaan. 4. Pekerjaan menimbulkan tekanan dan stres sehingga kesulitan dalam mengurus keluarga. 5. Tidak maksimal dalam mengurus keluarga 	(Greenhaus & Beutell, 1985)
	Tekanan Keluarga (<i>family demand</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan dari keluarga mengganggu aktivitas kerja. 2. Harus menunda hal-hal di tempat kerja karena tuntutan waktu untuk keperluan di rumah. 3. Sesuatu yang hendak dikerjakan dalam pekerjaan tidak terselesaikan karena ada permintaan dari keluarga. 4. Kehidupan rumah tangga mengganggu kewajiban dalam 	

		<p>bekerja seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, dan bekerja lembur.</p> <p>6. Menjadi tidak fokus saat bekerja karena urusan keluarga.</p>	
Lingkungan Kerja (X2)	Pencahayaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai 2. Pencahayaan di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan 	Sedarmayanti, 2009
	Suhu udara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suhu udara di lingkungan kerja cukup baik dalam menunjang aktivitas kerja 	
	Bau-bauan tidak sedap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat kerja tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap 	
	Kebisingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat kerja jauh dari kebisingan 2. Dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan 	
	Keamanan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan di tempat kerja mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja 2. Satuan keamanan bekerja dengan baik sehingga merasa aman 	
	Hubungan tenaga kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sama dengan setiap rekan kerja 2. Tidak memiliki konflik dengan rekan kerja 	
Stres Kerja (Z)	<i>Job Stress Scale</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa khawatir karena waktu yang terbatas tetapi tugas pekerjaan banyak. 2. Hari libur terasa tidak menyenangkan karena merasa terbebani oleh pekerjaan 3. Tidak mendapat cuti yang cukup 4. Merasa lelah karena tuntutan dalam bekerja 5. Sering merasa tugas yang diterima adalah beban berat 	(Shukla & Srivastava, 2016)
	<i>Coworker Support</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan kerja seringkali menyampaikan informasi yang belum diketahui sebelumnya 2. Rekan kerja tempat kerja sering memberikan bantuan 	
	<i>Worklife Balance</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas kerja dan aktivitas lain yang dijalankan seimbang 2. Tidak mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan aktivitas lain 	
Kinerja (Y)	Kualitas hasil kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan standar yang telah ditentukan 2. Frekuensi melakukan kesalahan berada pada tingkat rendah 	(Dharma, 2003)

	Kuantitas hasil kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja yang diperoleh telah memenuhi target perusahaan 2. Tugas tambahan yang diterima dapat diselesaikan dengan baik 	
	Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan mampu diselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan 2 Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mengalami peningkatan dibandingkan periode sebelumnya 	

2.8 Skala pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu maupun kelompok pada sebuah kejadian atau situasi sosial, dengan variabel yang hendak diukur dijelaskan menjadi indikator variabel yang selanjutnya digunakan untuk titik tolak dalam merangkai item item pernyataan (Sarjono & Julianita dalam Supriyanto & Maharani, 2013). Penentuan skor dengan menggunakan skala likert yaitu sebagai berikut.

Tabel 3. 2
Penentuan Skor

Pilihan Jawaban	Kode	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

2.9 Analisis Data

2.9.1 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) PLS merupakan metode analisis yang kuat karena dalam mengasumsikan data tidak perlu dengan pengukuran skala tertentu dan jumlah sampel yang digunakan tidak harus besar. Penggunaan PLS pada penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y serta

mampu memaparkan hubungannya secara teoritis yang ada di antara variabel X dan Y. Selain itu, PLS merupakan metode regresi yang dapat digunakan dalam mengidentifikasi kombinasi antara variabel X sebagai penjelas dan variabel Y sebagai respons.

Component based PLS yang digunakan membantu penelitian karena dapat terhindar dari dua masalah besar, yaitu *inadmissible solution* dan *factor indeterminacy* (Ghozali, 2006). Selain itu, *Partial Least Square* (PLS) dinyatakan sebagai metode alternatif dari *Structural Equation Modeling* (SEM) yang bisa dipakai dalam menyelesaikan masalah pada hubungan antara beberapa variabel kompleks dengan ukuran data sampel kecil antara 30 sampai 100 (Hair et al., 2010). Rencana pada penelitian ini adalah menggunakan sampel dengan minimal jumlah sampel adalah 100 responden.

Pada penelitian dengan menggunakan analisis PLS terdapat dua hal yang perlu dilakukan. Pertama, melakukan penilaian *outer model* yang merupakan pengujian pada reliabilitas dan validitas variabel penelitian. Kedua, menilai *inner model* yang dilakukan guna melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi, dan *R-square* di model penelitian (Supriyanto & Maharani, 2013).

2.9.1.1 Outer Model

Kesesuaian hasil dalam melakukan pengujian tergantung pada instrumen penelitiannya, meskipun uji statistika yang dilakukan dalam menguji hipotesis telah sesuai hipotesis yang diajukan dan rumusan penelitian dan skala data yang digunakan. Pengujian hipotesis menjadi tidak akurat apabila instrumen penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang rendah (Supriyanto & Maharani, 2013). Arikunto (dalam Supriyanto & Maharani, 2013) memberikan penjelasan bahwa instrumen yang baik perlu memiliki ketentuan utama, yaitu valid dan reliabel. Pengujian validitas dan reliabilitas dibutuhkan untuk menemukan baik dan tidaknya sebuah instrumen.

1. Uji Validitas

Validitas terdiri dari validitas eksternal dan validitas internal. Validitas eksternal menunjukkan bahwa hasil pada sebuah penelitian adalah valid yang dapat digeneralisir pada semua objek, situasi, dan waktu yang berbeda. validitas internal menunjukkan kemampuan dari instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dari sebuah konsep (Hartono 2008 dalam Jogiyanto & Abdillah, 2009). Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari:

1) Validitas konvergen

Uji validitas konvergen pada PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan pada *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. *Rule of thumb* yang digunakan adalah *loading* > 0,5. Sehingga, faktor *loading* dengan nilai yang semakin tinggi menunjukkan semakin penting peranan *loading* dalam menginterpretasikan matrik faktor. *Rule of thumb* yang digunakan pada validitas konvergen yaitu *outer loading* > 0.7, *communality* > 0.5 dan *average variance extracted (AVE)* > 0.5.

2) Validitas diskriminan

Validitas diskriminan berkaitan dengan prinsip yaitu pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak memiliki korelasi tinggi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya. Metode lain yang digunakan yaitu dengan melakukan perbandingan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. *Rule of thumbs* yang digunakan yaitu akar AVE > korelasi variabel laten dan *cross loading* > 0.7 dalam satu variabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah keadaan dimana instrumen penelitian mampu mengukur variabel pada suatu saat dan nantinya dapat dipakai pula untuk mengukur variabel yang sama. Jadi, reliabilitas merupakan kemampuan sebuah alat ukur tetap konsisten walaupun terdapat perubahan waktu

(Syahrums & Salim, 2012). Uji reliabilitas pada PLS dapat dijalankan dengan dua metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. *Cronbach's Alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Akan tetapi, *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 dan *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0.6.

2.9.1.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural pada PLS dievaluasi dengan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk uji signifikansi antar konstruk pada model struktural. Tingkat variasi perubahan variabel independen pada variabel dependen diukur dengan nilai R^2 . Nilai R^2 yang semakin tinggi menunjukkan bahwa model prediksi pada model penelitian yang diajukan semakin baik. Contohnya, apabila nilai R^2 adalah 0.7, maka variasi perubahan variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen yaitu sebesar 70%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diajukan.

Nilai koefisien *path* atau *nner model* menunjukkan tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis. Skor koefisien *path* yang ditunjukkan T-statistic harus diatas 1.96 pada hipotesis dua ekor (two-tailed) dan diatas 1.64 pada hipotesis satu ekor (one-tailed) pada pengujian hipotesis pada *alpha* 5% dan *power* 80% (Hair dkk, 2006 dalam jogiyanto).

2.9.1.3 Uji Mediasi

Efek mediasi menunjukkan hubungan yang terdapat di antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Pengaruh variabel independen terhadap dependen tidak secara langsung terjadi, akan tetapi perlu melewati sebuah proses transformasi yang diwakili oleh variabel mediasi. (Baron dan Kenny 1986, dalam Jogiyanto & Abdillah, 2009).

Pada pelaksanaannya, pengujian yang dihitung tidak hanya dilakukan pada efek langsung variabel independen ke variabel dependen, namun juga pada hubungan tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen (*indirect effect*). Suatu variabel dapat dikatakan mampu menjadi variabel mediasi apabila pada tabel *Total Effect* memiliki nilai *T-statistic* > 1,96 (Jogiyanto & Abdillah, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Sampel yang dipilih pada penelitian ini merupakan tenaga kerja yang ada di Kota Malang dengan jumlah 175 orang tenaga kerja. Sampel tenaga kerja yang diambil dalam penelitian ini merupakan tenaga kerja dengan jenis kelamin perempuan karena menurut penelitian, seorang perempuan rentan mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Namun, setelah dilakukan penyebaran kuesioner yang ditujukan pada 175 orang tersebut, kuesioner yang kembali yaitu 150 kuesioner. Dengan demikian, peneliti hanya menggunakan 150 sampel tenaga kerja wanita di Kota Malang.

3.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden di penelitian ini yang hendak dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status bekerja dan lama bekerja. Responden yang turut serta dalam mengisi kuesioner penelitian ini yaitu sebanyak 150 sampel. Hasil analisis karakteristik responden akan ditunjukkan dalam tabel berikut.

3.1.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. 1

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	150	100%
Laki-laki	-	-
Jumlah	150	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 4.1 di atas memperlihatkan bahwa responden dengan jumlah 150 orang (100%) pada penelitian ini seluruhnya merupakan tenaga kerja dengan jenis

kelamin perempuan. Hal ini sesuai dengan kriteria pada penelitian ini yang hanya meneliti tenaga kerja dengan jenis kelamin perempuan.

3.1.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. 2
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	presentase
20-29 tahun	113	75%
30-39 tahun	24	16%
40-49 tahun	8	6%
>50 tahun	5	3%
Jumlah	150	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 4.2 di atas memperlihatkan bahwa responden dengan usia 20-29 tahun berjumlah 113 orang (75%). Responden dengan usia 30-39 tahun berjumlah 24 orang (16%). Responden dengan usia 40-49 tahun berjumlah 8 orang (5%), dan responden dengan usia >50 tahun sebanyak 5 orang (3%). Dengan demikian, responden yang merupakan sampel pada penelitian ini didominasi tenaga kerja dengan usia 20-29 tahun.

3.1.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. 3
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA	37	25%
SMK	20	13%
D1	2	1%
D2	1	1%

D3	16	11%
D4	8	5%
S1	63	42%
S2	3	2%
Jumlah	150	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 4.3 diatas memperlihatkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 37 orang (25%). Responden dengan pendidikan terakhir SMK sebanyak 20 orang (13%). Responden dengan pendidikan terakhir D1 sebanyak 2 orang (1%). Responden dengan pendidikan terakhir D2 sebanyak 1 orang (1%). Responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 16 orang (11%). Responden dengan pendidikan terakhir D4 sebanyak 8 orang (5%). Responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 63 orang (42%), dan responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 orang (2%). Dengan demikian, pendidikan terakhir yang dimiliki responden pada penelitian ini paling banyak merupakan S1.

3.1.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status terakhir ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. 4

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Bekerja

Status bekerja	Frekuensi	Prosentase
Pekerja kontrak	84	56%
Pekerja tetap	66	44%
Jumlah	150	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 4.4 diatas memperlihatkan bahwa responden yang memiliki status sebagai pekerja kontrak sebanyak 84 orang (56%), sedangkan responden dengan status sebagai pekerja tetap sebanyak 66 orang (44%). Dengan demikian, responden pada penelitian ini paling banyak merupakan tenaga kerja dengan status sebagai pekerja kontrak.

3.1.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. 5

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Prosentase
< 1 tahun	11	7%
1-5 tahun	110	73%
6-10 tahun	23	15%
>10 tahun	6	5%
Jumlah	150	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 4.5 diatas memperlihatkan bahwa responden yang bekerja selama <1 tahun sebanyak 11 orang (7%). Responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 110 orang (73%). Responden yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 23 orang (15%), dan responden yang bekerja selama >10 tahun sebanyak 6 orang (4%). Dengan demikian, responden pada penelitian ini memiliki durasi lama bekerja paling banyak yaitu rentang 1-5 tahun.

3.2 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi variabel penelitian ini berguna sebagai penggambaran variabel-variabel penelitian yang dijelaskan berupa bentuk frekuensi jawaban yang berasal dari semua responden, baik pada jumlah responden maupun persentase item-item variabel terkait. Variabel yang terdapat pada penelitian ini mencakup *Work-Family Conflict* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi jawaban dari para responden akan disajikan pada tabel berikut yang sudah diklasifikasikan menurut variabel-variabelnya.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Work-Family Conflict (X1)

Tabel 4. 6

Distribusi Frekuensi Variabel Work-Family Conflict (X1)

Work-Family Conflict													
Item	Jawaban Responden												Mean
	STS		TS		N		S		SS		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	5	3.3	20	13.3	39	26	73	48.7	13	8.7	150	100	3.46
X1.2	4	2.7	12	8	26	17.3	66	44	42	28	150	100	3.87
X1.3	5	3.3	22	14.7	29	19.3	74	49.3	20	13.3	150	100	3.55
X1.4	5	3.3	16	10.7	44	29.3	74	49.3	11	7.3	150	100	3.47
X1.5	6	4	14	9.3	45	30	62	41.3	23	15.3	150	100	3.55
X1.6	5	3.3	26	17.3	50	33.3	53	35.3	16	10.7	150	100	3.33
X1.7	7	4.7	30	20	53	35.3	42	28	18	12	150	100	3.23
X1.8	4	2.7	36	24	50	33.3	45	30	15	10	150	100	3.21
X1.9	7	4.7	32	21.3	48	32	49	32.7	14	9.3	150	100	3.21
X1.10	9	6	31	20.7	40	26.7	47	31.3	23	15.3	150	100	3.29
Jumlah Rata-Rata													3.42

Tabel 4.6 diatas menjelaskan bahwa rata-rata frekuensi paling rendah adalah item pertanyaan kuesioner X1.8, tenaga kerja wanita mampu menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki dan tidak terhalang oleh permintaan dari keluarga. Sedangkan rata-rata frekuensi item pertanyaan tertinggi adalah item pertanyaan kuesioner X1.2, dimana tenaga kerja merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang dimiliki menyebabkan waktu bersama keluarga menjadi berkurang.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4. 7

Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja													
Item	Jawaban Responden												Mean
	STS		TS		N		S		SS		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	5	3.3	28	18.7	63	42	54	36	150	100	4.11
X2.2	1	0.7	7	4.7	30	20	44	29.3	68	45.3	150	100	4.14

X2.3	0	0	8	5.3	27	18	71	47.3	44	29.3	150	100	4.01
X2.4	1	0.7	4	2.7	41	27.3	64	42.7	40	26.7	150	100	3.92
X2.5	2	1.3	17	11.3	40	26.7	55	36.7	36	24	150	100	3.71
X2.6	4	2.7	16	10.7	45	30	55	36.7	30	20	150	100	3.61
X2.7	0	0	3	2	32	21.3	68	45.3	47	31.3	150	100	4.06
X2.8	0	0	7	4.7	34	22.7	65	43.4	44	29.3	150	100	3.97
X2.9	0	0	5	3.3	25	16.7	63	42	57	38	150	100	4.15
X2.10	0	0	11	7.3	30	20	49	32.7	60	40	150	100	4.05
Jumlah Rata-Rata													3.97

Tabel 4.7 di atas menjelaskan bahwa rata-rata frekuensi paling rendah adalah item pertanyaan kuesioner X2.6, tenaga kerja wanita masih belum memiliki kemampuan konsentrasi yang baik diakibatkan oleh kebisingan yang muncul di sekitar lingkungan kerja. Sedangkan, item pertanyaan kuesioner dengan nilai paling tinggi terdapat pada item pertanyaan X2.9, dimana para tenaga kerja memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya sehingga mampu bekerja sama dengan baik.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Z)

Tabel 4. 8

Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Z)

<i>Stres Kerja</i>													
Item	Jawaban Responden												Mean
	STS		TS		N		S		SS		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1	1	0.7	15	10	27	18	63	42	44	29.3	150	100	3.89
Z2	3	2	20	13.3	48	32	43	28.7	36	24	150	100	3.59
Z3	6	4	23	15.3	53	35.3	50	33.3	18	12	150	100	3.34
Z4	0	0	23	15.3	54	36	47	3.3	26	17.3	150	72	3.51
Z5	6	4	20	13.3	38	25.3	55	36.7	31	20.7	150	100	3.57
Z6	0	0	13	8.7	37	24.7	66	44	34	22.7	150	100	3.81
Z7	0	0	9	6	21	14	68	45.3	52	34.7	150	100	4.09
Z8	1	0.7	8	5.3	45	30	72	48	24	16	150	100	3.73
Z9	1	0.7	12	8	32	21.3	70	46.7	35	23.3	150	100	3.84
Jumlah Rata-Rata													3.03

Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa rata-rata frekuensi paling rendah terdapat pada item pertanyaan kuesioner Z3, tenaga kerja wanita telah memiliki cuti yang cukup yang diperoleh dari perusahaan tempat para tenaga kerja bekerja. Sedangkan, item pertanyaan dengan rata-rata frekuensi paling tinggi terdapat pada item pertanyaan kuesioner Z7, dimana rekan kerja yang dimiliki oleh para tenaga kerja sering memberikan bantuan sehingga mampu meringankan beban yang dimiliki.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 9
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Kinerja Karyawan													
Item	Jawaban Responden												Mean
	STS		TS		N		S		SS		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	1	0.7	14	9.3	26	17.3	75	50	34	22.7	150	100	3.85
Y2	3	2	14	9.3	51	34	54	36	28	18.7	150	100	3.85
Y3	0	0	6	4	38	25.3	79	52.7	27	18	150	100	3.85
Y4	0	0	3	2	36	24	81	54	30	20	150	100	3.92
Y5	2	1.3	2	1.3	35	23.3	75	50	36	24	150	100	3.94
Y6	0	0	4	2.7	32	21.3	69	46	45	30	150	100	4.03
Jumlah Rata-Rata													5.86

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa rata-rata frekuensi paling rendah terdapat pada item pertanyaan kuesioner Y1, hasil kerja yang diperoleh tenaga kerja wanita masih belum mampu memenuhi target perusahaan. sedangkan, item pertanyaan dengan rata-rata frekuensi paling tinggi terdapat pada item pertanyaan kuesioner Y4, dimana tenaga kerja wanita mengalami peningkatan pada penyelesaian tugas yang diberikan dibandingkan dengan periode sebelumnya.

3.3 Analisis Data

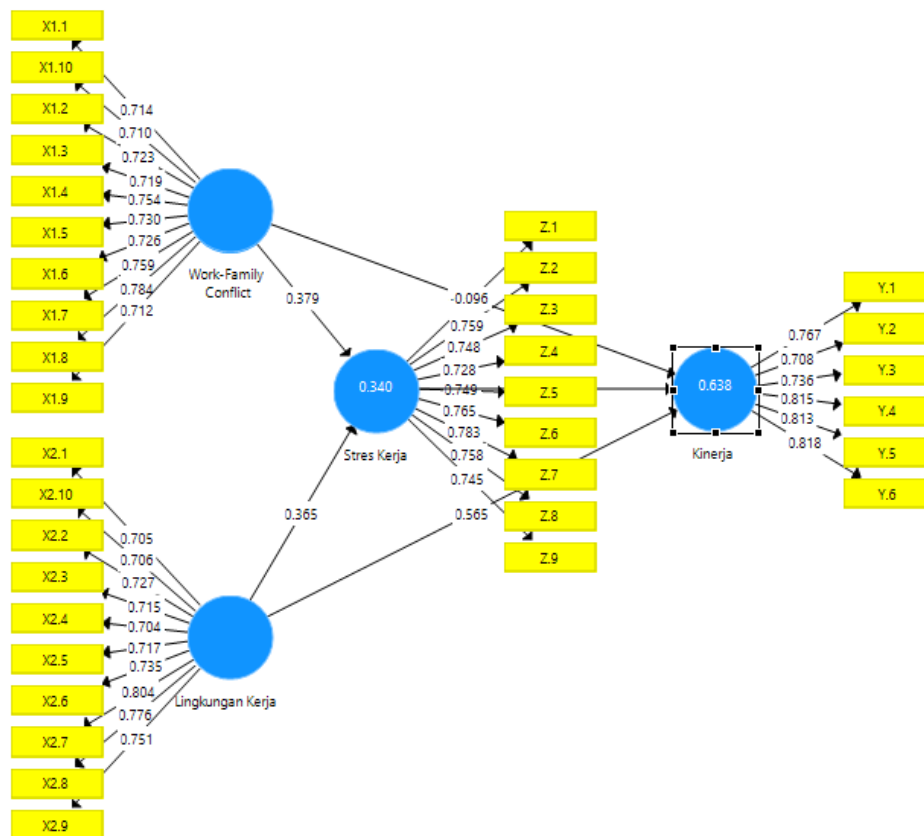
3.3.1 Skema Model Partial Least Square (PLS)

Uji *partial least square* (PLS) yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak variabel *work-family conflict* (X1), lingkungan kerja (X2), Stres kerja (Z), dan kinerja (Y).

3.3.2 Evaluasi Model Penelitian (*Outer Model*)

Gambar 4. 1

Hasil output smartPLS



Sumber: SmartPLS (2023)

Gambar 4.1 diatas menjelaskan bahwa hasil dari PLS *algorithm* dan data yang berkaitan dengan nilai *loading factor*, *convergent validity*, dan *discriminant validity* yang diperlukan guna memastikan keberhasilan pada sebuah penelitian. Gambar 4.1 menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict*, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja mampu dibentuk dengan indikator-indikator yang terbukti valid.

3.3.2.1 Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dalam PLS dihitung menurut *loading factor* atau *outer loading*. Tingginya nilai suatu faktor loading menunjukkan semakin pentingnya peran *loading* dalam menjelaskan matrik faktor. Indikator dapat dikatakan valid apabila nilai loading factor yang diperoleh adalah diatas 0,7 (Jogiyanto & Abdillah, 2009) . Dibawah ini disajikan nilai loading factor tiap-tiap item terhadap variabel yang digunakan di penelitian ini:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	Tekanan Pekerjaan	X1.1	0.714	Valid
		X1.2	0.723	Valid
		X1.3	0.719	Valid
		X1.4	0.754	Valid
		X1.5	0.730	Valid
	Tekanan Keluarga	X1.6	0.726	Valid
		X1.7	0.759	Valid
		X1.8	0.784	Valid
		X1.9	0.712	Valid
		X1.10	0.710	Valid
Lingkungan Kerja	Pencahayaannya	X2.1	0.705	Valid
		X2.2	0.727	Valid
	Suhu Udara	X2.3	0.715	Valid
	Bau-Bauan Tidak Sedap	X2.4	0.704	Valid
	Kebisingan	X2.5	0.717	Valid

		X2.6	0.735	Valid
	Keamanan Kerja	X2.7	0.804	Valid
		X2.8	0.776	Valid
	Hubungan Tenaga Kerja	X2.9	0.751	Valid
		X2.10	0.706	Valid
Stres Kerja	<i>Job Stress Scale</i>	Z.1	0.734	Valid
		Z.2	0.759	Valid
		Z.3	0.748	Valid
		Z.4	0.728	Valid
		Z.5	0.749	Valid
	<i>Coworker Support</i>	Z.6	0.765	Valid
		Z.7	0.783	Valid
	<i>Work Life Balance</i>	Z.8	0.758	Valid
		Z.9	0.745	Valid
Kinerja	Kualitas Hasil Kerja	Y.1	0.767	Valid
		Y.2	0.708	Valid
	Kuantitas Hasil Kerja	Y.3	0.736	Valid
		Y.4	0.815	Valid
	Ketepatan Waktu	Y.5	0.813	Valid
		Y.6	0.818	Valid

Sumber: SmartPLS (2023)

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa tiap-tiap indikator variabel penelitian yang digunakan memiliki nilai outer loading $> 0,7$. Dengan demikian, seluruh indikator pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam melakukan analisis lebih lanjut.

3.3.2.2 Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan pada penelitian ini menggunakan nilai *cross loading*. Apabila nilai *cross loading* yang dihasilkan oleh sebuah indikator maka indikator tersebut dapat dikatakan mampu memenuhi validitas diskriminan dengan nilai *cross loading* $> 0,7$. Di bawah ini merupakan nilai *cross loading* yang dihasilkan oleh tiap-tiap indikator.

Tabel 4. 11
Cross loading

	Kinerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Work-Family Conflict
X1.1	0.122	0.107	0.299	0.714
X1.2	0.195	0.136	0.353	0.723
X1.3	0.167	0.139	0.366	0.719
X1.4	0.147	0.153	0.386	0.754
X1.5	0.219	0.323	0.387	0.73
X1.6	0.123	0.158	0.25	0.726
X1.7	0.198	0.205	0.32	0.759
X1.8	0.184	0.201	0.346	0.784
X1.9	0.149	0.125	0.31	0.712
X1.10	0.061	0.066	0.321	0.71
X2.1	0.509	0.705	0.21	0.062
X2.2	0.495	0.727	0.233	0.142
X2.3	0.461	0.715	0.219	0.08
X2.4	0.47	0.704	0.19	0.114
X2.5	0.421	0.717	0.347	0.286
X2.6	0.553	0.735	0.441	0.324
X2.7	0.578	0.804	0.387	0.151
X2.8	0.577	0.776	0.434	0.149
X2.9	0.639	0.751	0.403	0.142
X2.10	0.562	0.706	0.335	0.184
Z.1	0.404	0.33	0.734	0.418
Z.2	0.308	0.18	0.759	0.382
Z.3	0.342	0.186	0.748	0.409
Z.4	0.361	0.229	0.728	0.486
Z.5	0.389	0.201	0.749	0.381
Z.6	0.565	0.421	0.765	0.297
Z.7	0.559	0.42	0.783	0.249
Z.8	0.541	0.478	0.758	0.291
Z.9	0.561	0.452	0.745	0.288
Y.1	0.767	0.557	0.633	0.273
Y.2	0.708	0.455	0.624	0.326
Y.3	0.736	0.452	0.353	0.133
Y.4	0.815	0.55	0.382	0.136

Y.5	0.813	0.631	0.433	0.09
Y.6	0.818	0.697	0.411	0.066

Sumber: SmartPLS (2023)

Tabel 4.11 memberikan penjelasan bahwa tiap indikator variabel pada penelitian ini mempunyai nilai *cross loading* diatas 0,7. Dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa indikator penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang cukup.

3.3.2.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas memberikan informasi mengenai akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan sebuah penghitungan. Pada PLS, uji reliabilitas dapat dilakukan dengan metode *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Rule of thumb* nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 dan *Cronbach's alpha* harus lebih besar dari 0,6. Nilai reliabilitas pada penelitian di tiap variabelnya dicantumkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 12

Composite reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja	0.869	0.901
Lingkungan Kerja	0.906	0.921
Stres Kerja	0.905	0.921
Work-Family Conflict	0.905	0.921

Sumber: SmartPLS (2023)

Tabel 4.12 diatas memberikan informasi bahwa nilai *Cronbach's alpha* berada diatas 0,6 dan nilai *Composite reliability* sudah diatas 0,7. Sehingga, reliabilitas pada tiap-tiap variabel telah terpenuhi ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* yang tinggi.

3.3.3 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Hasil penghitungan R-square melalui pengujian SmartPLS disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 13
Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.638	0.63
Stres Kerja	0.34	0.331

Sumber: SmartPLS (2023)

Tabel 4.13 memberikan informasi bahwa R-square Kinerja sebesar 0,638. Hasil ini menunjukkan besarnya variasi variabel *independent* mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 63,8%. Selanjutnya, R-square pada variabel stres kerja yaitu 0,34. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa variabel stres kerja dapat dijelaskan sebesar 34% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3.3.4 Uji hipotesis

Uji *bootstrapping* digunakan pada penelitian ini untuk melakukan pengujian hipotesis dengan mengimplikasikan *path coefficients*. Hasil pengujian hipotesis ini ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 14
Hasil Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Work-Family Conflict -> Kinerja	-0.096	-0.096	0.056	1.694	0.091	Tidak signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.565	0.573	0.052	10.800	0.000	Signifikan
Stres Kerja -> Kinerja	0.404	0.401	0.061	6.653	0.000	Signifikan
Work-Family Conflict -> Kinerja	0.153	0.157	0.036	4.259	0.000	Signifikan

Stres Kerja -> Kinerja						
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja	0.148	0.145	0.033	4.441	0.000	Signifikan

Sumber: SmartPLS (2023)

Hasil tabel 4.14 memberikan kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel *Work-Family Conflict* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Tenaga Kerja Wanita di Kota Malang dengan nilai *P values* sebesar 0.091 dan *T statistics* sebesar 1.694 dimana nilai tersebut kurang dari 1,96. Sehingga, hipotesis ditolak.
2. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Tenaga Kerja Wanita di Kota Malang dengan nilai *P values* sebesar 0.000 dan *T statistics* sebesar 10,8 (lebih besar dari 1,96). Sehingga, hipotesis diterima.
3. Variabel Stres Kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Tenaga Kerja di Kota Malang dengan nilai *P values* 0,000 dan *T statistics* sebesar 6,653 (lebih besar dari 1,96). Sehingga, hipotesis ditolak.
4. Variabel Stres Kerja mampu memediasi pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap variabel Kinerja Tenaga Kerja di Kota Malang dengan nilai *P values* sebesar 0,000 dan *T statistics* sebesar 4,259 (lebih besar dari 1,96). Sehingga, hipotesis diterima.
5. Variabel Stres Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Tenaga Kerja di Kota Malang dengan nilai *P values* sebesar 0,000 dan *T statistics* sebesar 4,441 (lebih besar dari 1,96). Sehingga, hipotesis diterima.

3.4 Pembahasan Hasil Penelitian

3.4.1 Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Tenaga Kerja

Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan metode *partial least square (PLS)* menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki

pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kerja. Hal ini dinyatakan dengan nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa semakin tinggi atau rendahnya sebuah konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dimiliki oleh tenaga kerja tidak akan memberikan dampak pada kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhareni dkk (2022) yaitu ada atau tidaknya *work-family conflict*, kinerja dari seorang karyawan akan sama saja. Beberapa hal yang menjadi penyebabnya yaitu karyawan yang tidak ikut andil seluruhnya dalam mengurus anak, namun tetap berdampak pada tanggungan pekerjaan yang dimiliki tidak kunjung selesai dan selalu ditambah dengan pekerjaan baru sehingga tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu. Di sisi lain, hal ini bisa saja terjadi karena *work-family conflict* yang dimiliki oleh karyawan mampu memberikan dorongan pada mereka sehingga mereka mampu melakukan pekerjaan dengan lebih giat untuk menyelesaikan pekerjaannya agar memiliki cukup waktu dengan keluarganya. Selain itu, hasil temuan ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Lengkey dkk (2020), hasil temuan yang diperoleh juga menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nadiva dan Cahyadi (2022) juga menemukan temuan bahwa *work-family conflict* tidak berhasil menunjukkan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan wanita. Beberapa karyawan mampu mengatasi tekanan dalam rumah tangganya dan meminimalisir permasalahan pekerjaan sehingga tidak mengganggu urusan dalam keluarga.

Sesuai yang tertuang dalam QS. An-Nahl ayat 97, Allah SWT berfirman:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik⁴²¹) dan akan Kami beri balasan

dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.”

Ayat diatas menjelaskan bahwasannya perempuan yang baik adalah perempuan yang menjalankan kehidupan seoptimal mungkin, mampu menjalankan fungsi, hak dan kewajibannya dengan baik sebagai hamba Allah. Hal ini ditunjukkan dengan pengelolaan konflik pada keluarga dan pekerjaan yang baik yang mampu dilakukan oleh pekerja wanita.

3.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja

Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan metode *partial least square* (PLS) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai yang dihasilkan pada perhitungan PLS yaitu pada *P values* yang memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,005$, maka dari itu lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kerja. Lingkungan kerja yang dimiliki oleh para tenaga kerja di Kota Malang pada perusahaan-perusahaan tempat mereka bekerja telah memiliki pencahayaan yang baik sehingga membantu dalam menuntaskan pekerjaannya. Selain itu, suhu udara pada tempat mereka bekerja telah memadai dan mampu menunjang aktivitas dalam bekerja. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang dimiliki beberapa perusahaan di Kota Malang sudah cukup baik dan mampu meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zhenjing dkk (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif akan memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawannya. selain itu, penelitian lain yang memiliki hasil yang serupa yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2019). Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan antar rekan kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan bekerja pada karyawan. Apabila karyawan merasa nyaman dan memiliki dukungan dari lingkungan sosialnya, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Susilawati dan Mayasari

(2022) juga menemukan hasil yang relevan yaitu lingkungan yang aman dan kondusif akan berdampak pada kinerja karyawan.

Dengan adanya upaya perusahaan dalam memberikan lingkungan kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak yang baik pula pada para pekerjanya. Sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat al-Qashash: 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”*

Ayat diatas menjelaskan bahwasannya manusia melakukan amal baik untuk mencapai pahala di akhirat dan berbuat baik kepada orang-orang. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan, apabila manusia melakukan tindakan yang buruk di muka bumi ini, niscaya Allah akan menghukum mereka. Penyediaan fasilitas yang baik telah dilakukan dengan baik oleh perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Malang sesuai dengan ayat ini.

3.4.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan metode *partial least square* (PLS) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai yang dihasilkan pada perhitungan PLS yaitu *P values* yang memiliki nilai sebesar $0,000 > 0,005$, maka dari itu stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahaputra dan Ardana (2020). Dimana jika stres yang dialami oleh karyawan meningkat, maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan meningkat. Tiap kondisi dalam pekerjaan mampu menimbulkan stres, hal ini berujung pada munculnya

hubungan positif serta signifikan antara stres kerja dengan kinerja bergantung pada tingkat stres yang dialami karyawan dan bagaimana karyawan tersebut bereaksi. Tingkat stres kerja karyawan dapat mempengaruhi terkait stres kerja yang membantu atau mengganggu. Jika karyawan tidak mengalami stres, maka tidak ada tantangan dalam bekerja dan kinerja menjadi menurun, sebaliknya, apabila stres yang dialami mengalami kenaikan, kinerja dapat meningkat akibat dari stres kerja yang mampu membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Selanjutnya, hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Aturrizki dkk (2022) dan Ilham & Prasetio (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Para pekerja mampu mengelola stres yang dialami sehingga tidak berdampak besar pada kinerja yang dihasilkan. Islam telah mengajarkan bahwasannya stres merupakan bagian dari cobaan yang ada dalam kehidupan ini, seperti yang telah difirmankan oleh Allah SWT dalam Al Qur'an surat Al Baqarah ayat 155, yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالنَّمْرِاتِ ۗ وَبَشِيرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: *"Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar."*

Tafsir Quraish Shihab menjelaskan ayat ini bahwa sabar adalah perisai dan senjata orang-orang beriman dalam menghadapi beban dan tantangan hidup. Itulah ujian yang akan kalian hadapi berupa perasaan takut pada musuh, kelaparan, kekurangan bekal, harta, jiwa dan buah-buahan. Tidak ada yang melindungi kalian dari ujian-ujian berat itu selain jiwa kesabaran. Maka sampaikanlah, wahai Nabi, berita sukacita yang menggembirakan kepada mereka yang bersabar dengan hati dan ucapanmu.

3.4.4 Peran Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dalam Mempengaruhi *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja

Pengujian yang dilakukan dengan *partial least square* (PLS) pada variabel stres kerja memediasi antara pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja tenaga kerja wanita di Kota Malang menemukan hasil yaitu *P values* sebesar $0,000 > 0,005$. Dengan demikian, dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan kinerja, serta antara stres kerja dengan *work-family conflict* dan kinerja.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Safrizal dkk (2020) yang menunjukkan bahwa melalui stres kerja, *work-family conflict* mampu mempengaruhi kinerja dari karyawan wanita. *Work-family conflict* yang dialami oleh karyawan mampu menimbulkan hambatan pada pekerjaannya sehingga mempengaruhi kinerja. *work-family conflict* dapat menyulitkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, hubungan dengan keluarga, serta hubungan interpersonal pada waktu yang bersamaan. Ketidakmampuan karyawan wanita dalam menyelesaikan masalah akibat dari *work-family conflict* menimbulkan sikap kerja yang negatif, seperti kurang motivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Selain itu, ketidakmampuan dalam menyeimbangkan waktu dapat meningkatkan stres yang terjadi. *Work-family conflict* dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani dengan banyaknya tuntutan dan menimbulkan stres kerja. Sehingga, jika *work-family conflict* yang dialami semakin tinggi, maka akan menimbulkan stres kerja dan mampu menurunkan kinerja dari seorang karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Idris dkk (2023) dan Sari dkk (2021) bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja.

3.4.5 Peran Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dalam Mempengaruhi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian yang dilakukan dengan *partial least square* (PLS) pada variabel stres kerja memediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga

kerja wanita di kota Malang menemukan hasil yaitu *P values* sebesar $0,000 > 0,005$. Dengan demikian, dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, serta antara stres kerja dengan lingkungan kerja dan kinerja.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Rahyuda (2019) yang menunjukkan bahwa melalui stres kerja, lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja dari karyawan. Saat perusahaan mampu memberikan kenyamanan yang berasal dari lingkungan kerjanya, maka stres kerja yang terjadi akan menurun dan mampu meningkatkan kinerja dari seorang karyawan. Perusahaan perlu mempertimbangkan lingkungan kerja yang baik dan aman untuk menciptakan kenyamanan pada karyawan, sehingga stres yang timbul akan minim dan kinerja menjadi meningkat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Budiasa dkk (2021) juga menemukan hasil temuan yang sama, yaitu stres kerja mampu menjadi mediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Stres kerja mampu menjelaskan dengan tepat alasan mengapa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja diperkuat dengan adanya stres kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga dengan stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hastatuningsih (2018) yang juga menemukan bahwa stres kerja mampu menjadi mediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

BAB V

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan latar belakang, fenomena, hasil, dan lain sebagainya pada bab sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan yaitu:

1. Variabel *Work-Family Conflict* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Tenaga Kerja Wanita di Kota Malang, artinya tinggi atau rendahnya sebuah konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dimiliki tenaga kerja tidak memberikan dampak pada kinerja.
2. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Tenaga Kerja Wanita di Kota Malang, artinya lingkungan kerja yang baik, aman, dan kondusif mampu meningkatkan kinerja tenaga kerja.
3. Variabel Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Tenaga Kerja di Kota Malang, artinya apabila stres yang dialami oleh tenaga kerja meningkat maka kinerja yang dimiliki pun menjadi meningkat. tenaga kerja memiliki hubungan positif serta signifikan antara stres kerja dengan kinerja bergantung pada tingkat stres yang dialami karyawan dan bagaimana karyawan tersebut bereaksi
4. *Work-family conflict* melalui Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya variabel Stres Kerja mampu memediasi pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap variabel Kinerja Tenaga Kerja di Kota Malang.
5. Lingkungan Kerja melalui Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya variabel Stres Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Tenaga Kerja di Kota Malang.

4.2 Saran

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan evaluasi oleh perusahaan-perusahaan di Kota Malang terkait *work-family conflict* dan lingkungan kerja sehingga tidak menimbulkan stres pada tenaga kerja dan kinerja menjadi meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menggunakan stres kerja sebagai variabel mediasi, pada penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel lain sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Praktik, dan Penelitian*. UNIMAL PRESS.
- Adinugroho, I. (2019). Produktivitas Karyawan di Bank BNI KC Mamuju, (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 177–192.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aketch, J. R., Odera, O., Chepkuto, P., & Okaka, O. (2012). Effects of Quality of Work Life on Job Performance: Theoretical Perspectives and Literature Review. *Current Research Journal of Social Sciences*, 4(5), 383–388.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Arlinda, N. N. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Paramedis Wanita di Blud RS Konawe Selatan. *IDEA: Jurnal Humaniora*, 2(2), 185–193.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Asriaty. (2014). WANITA KARIR DALAM PANDANGAN ISLAM. *Jurnal Al-Maiyyah*, 07(2), 166–189.
- BEEHR, T. A., & NEWMAN, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: a Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001). An Investigation Into The Inter-Relationships Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(3), 376–390. http://search.proquest.com/docview/194165031?accountid=10297%5Cnhttp://sfx.cranfield.ac.uk/cranfield?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ:abiglobal&atitle=An+investigation+into+the+inter-relationships+of
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Raja Grafindo Persada.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>

- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma (ed.); 1st ed.). UBHARA Manajemen Press.
- Frone, M. R. (2000). *Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders : The National Comorbidity Survey*. 85(6), 888–895.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work family interface. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 77, Issue 1, pp. 65–78). <https://doi.org/10.1037//0021-9010.77.1.65>
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Patial Least Square*. UNDIP.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hair, J. F., C. Black, W., J. Babin, B., & E. Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis* (p. 816 pages). Prentice Hall International.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa*, 1(1), 544–548. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Harasti, D. R., & Rozana, A. (2019). *Hubungan Work-Family Conflict dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Islam Bandung*. 2016–2021.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (24th ed.). PT Bumi Aksara.
- Hermayanti, D. (2014). Kebermaknaan Hidup dan Konflik Peran Ganda pada Wanita Karier yang Berkeluarga di Kota Samarinda. *Psikoborneo*, 2(2), 85–90.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatria, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69–78. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Irmajaya, A. P., & Praptiestrini. (2022). Pengaruh konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan wanita di pt. kusumahadi santosa jaten karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 20(2), 87–92.
- Jogiyanto, H. ., & Abdillah, W. (2009). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. BPFE-Yogyakarta.
- Karomah, R. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT . Sukorintex Batang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 71–82.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Khan, R. B. F. (2022). Mediation Role of Work Flexibility on the Linking of Work Family Conflict and Job Satisfaction. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 87–93. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.7627>
- Khasanah, I., & Edwidjojo, S. P. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 6726–6734. <http://36.91.151.182/handle/123456789/5486>
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Agung W Kurniawan (ed.); 1st ed.). Pandiva Buku.
- Kusriyanto, B. (2000). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Laksmi, N. A. P., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02), 66–72.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 75–92. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020601>
- Lindawati, R. D. (2017). THE EFFECT OF INTERPERSONAL COMMUNICATION AND JOB STRESS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT CUSTOMS TRAINING CENTER. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 8(1), 162–174.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Mahaputra, I. G. Y. A., & Ardana, I. K. (2020). Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediasi di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1318–1337. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p05>
- Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. *Gaceta Sanitaria*, 35(2018), S90–S93. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>
- Munandar, U. (2001). *Wanita Karir Tantangan dan Peluang dalam Masyarakat Indonesia Akses Pemberdayaan dan Kesempatan*. Sunan Kalijaga Press.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*,

1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>

- Nadeem, K., & Ahmad, A. (2017). Impact of Work Environment Factors on Employee Performance; Empirical Evidence from Manufacturing Industry of Lahore. *Journal of Managerial Sciences*, 11(03), 422–436.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personalia* (2nd ed.). Ghalia Indonesia.
- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Work-Family Conflict and Worker 's Performance during Covid-19 Pandemic : What is the Role of Readiness to Change Mentality? *International Journal of Science and Management Studies*, 3(4), 122–134.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 102–126.
- Pandey, J. (2019). Factors Affecting Job Performance: An Integrative Review of Literature. *Management Research Review*, 42(2), 263–289. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>
- Rachman, M. M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance? *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(02), 339–354. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92021>
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan KPP Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(3), 1–9. <https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>
- Riskasari, Wi. (2016). Konflik Peran Ganda Wanita Berkarir. *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb*, 8(2), 74–81.
- Robbins, & Judge. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>

- Roos, P. A., & Gatta, M. L. (1999). *The Gender Gap in Earnings: Trends, Explanations, Prospects* (G. N. Powell (ed.)). Thousand Oaks.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- 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. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.65>
- Salmah, Ayu, N. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VII. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(2), 20–30.
- Samsu. (2017). Metode penelitian: teori dan aplikasi penelitian kualitatif, kuantitatif, mixed methods, serta research & development. In *Diterbitkan oleh: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA)*.
- Santoso, A. D., & Setiani, S. (2022). Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Beban Kerja Dan Kinerja Perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 185–196. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2349>
- Sari, D., Nurdin, A. E., & Defrin, D. (2015). Hubungan Stres dengan Kejadian Dismenore Primer pada Mahasiswi Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Andalas. *Jurnal Kesehatan Andalas*, 4(2), 567–570. <https://doi.org/10.25077/jka.v4i2.301>
- Sedarmayanti. (2001a). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2001b). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (2nd ed.). CV Mandar Maju.
- Setyowati, T., & Purwandari, R. (n.d.). *ANALISIS DAMPAK MOTIVASI KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN DEALER YAMAHA JEMBER*. 4, 2–20.
- Shafira Yuliana, Supardi, M. W. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. *Journal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1689–1699. <file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure

- an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Soetjipto, B. W. (2008). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Book.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (13th ed.). Alfabeta.
- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2017). The Analysis Of Stress Management In Press Companies : Study Of PJTV. *AdBispreneur*, 2(3), 263–278. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i3.16494>
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data* (2nd ed.). UIN-Maliki Press.
- Suryani, N. K. (2018). *Konflik dan Stres Kerja Dalam Organisasi*. 1(1), 99–113.
- Syahrum, & Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (R. Ananda (ed.)). Citapustaka Media.
- Utaminingsih, A., & Maskan, M. (2017). Social Support and Success of Career Woman (A Case Study on Female Staffs of Islamic Banks in Malang). *International Journal of Social and Local Economic Governance*, 1(1), 13–18. <https://doi.org/10.21776/ub.ijleg.2017.003.01.3>
- Wayne, M. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MANADO. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51–60.
- Wirakristama, R. C., & SUHARNOMO, S. (2011). *Analisis pengaruh konflik peran ganda (work family conflict) terhadap kinerja karyawan wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang dengan stres kerja sebagai* <http://eprints.undip.ac.id/32813/>
- Yavas, U., Babakus, E., & Karatepe, O. M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict: Does gender matter? *International Journal of Service Industry Management*, 19(1), 7–31. <https://doi.org/10.1108/09564230810855699>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(890400).

<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA WANITA: PERAN MEDIASI STRES KERJA

1. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan *
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Tempat Bekerja :
Status Bekerja : Pekerja Tetap Pekerja Kontrak *
Lama Bekerja :

* Berilah tanda Checklist (\checkmark) pada jawaban sesuai dengan Bapak/Ibu/saudara/i

2. Petunjuk Pengisian Angket

Isilah setiap pernyataan dengan salah satu jawaban yang telah disediakan. Kuesioner ini memiliki lima pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

3. Daftar Pertanyaan

A. Variabel *Work-Family Conflict*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Tuntutan pekerjaan mengganggu aktivitas dalam rumah tangga					
2.	Tuntutan dalam pekerjaan menyebabkan waktu dengan keluarga menjadi berkurang					
3.	Tugas dari pekerjaan menyebabkan sesuatu yang akan dilakukan di rumah menjadi tidak terlaksana					
4.	Pekerjaan saya menimbulkan tekanan dan stres sehingga kesulitan dalam mengurus keluarga					

5.	Tidak maksimal dalam mengurus keluarga					
6.	Tuntutan dari keluarga mengganggu aktivitas kerja					
7.	Saya harus menunda beberapa hal di tempat kerja karena tuntutan waktu yang diperlukan di rumah					
8.	Permintaan dari keluarga menyebabkan pekerjaan yang harus saya kerjakan menjadi tidak terselesaikan					
9.	Kehidupan rumah tangga saya mengganggu kewajiban dalam bekerja (misalnya: bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, bekerja lembur)					
10.	Urusan dalam keluarga saya menyebabkan saya menjadi tidak fokus dalam bekerja					

B. Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja saya sudah baik dan memadai					
2.	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Suhu udara di lingkungan kerja sudah baik dan mendukung aktivitas kerja saya					
4.	Tempat kerja saya terbebas dari bau-bauan yang tidak sedap					
5.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
6.	Saya mampu berkonsentrasi dengan baik karena tempat kerja yang jauh dari kebisingan					
7.	Keamanan di tempat kerja memberikan saya kenyamanan dalam bekerja					
8.	Satuan keamanan bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
9.	Saya mampu bekerja sama dengan setiap rekan kerja					
10.	Saya tidak memiliki konflik dengan rekan kerja					

C. Variabel Stres Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa khawatir karena tugas yang banyak dan waktu yang dimiliki terbatas					
2.	Hari libur saya menjadi tidak menyenangkan karena merasa terbebani dengan pekerjaan					
3.	Saya tidak memperoleh cukup cuti					
4.	Tuntutan dalam pekerjaan membuat saya lelah					
5.	Saya sering merasa bahwa tugas yang saya miliki adalah beban berat					
6.	Rekan-rekan kerja saya sering menyampaikan informasi terbaru					
7.	Rekan-rekan kerja saya sering memberikan bantuan					
8.	Tugas kerja dengan aktivitas lain yang saya jalankan seimbang					
9.	Saya tidak kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan aktivitas lain					

D. Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya menjalankan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
2.	Saya tidak melakukan kesalahan saat bekerja					
3.	Hasil kerja yang saya dapatkan telah memenuhi target perusahaan					
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan baik					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
6.	Penyelesaian tugas kerja yang saya lakukan mengalami peningkatan seiring dengan berjalannya waktu					

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
4	4	4	4	4	5	5	4	4	3
4	4	4	4	5	5	5	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	5	4	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	3	4	4	2	2	3
3	2	3	3	4	4	4	4	3	2
3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
4	3	3	4	3	2	3	4	4	5
4	4	5	5	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	4	4	3	3	3	2	2	3	2
4	4	4	5	5	4	3	4	3	3
3	4	4	3	3	4	4	4	2	3
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
2	3	3	2	4	3	2	3	3	3
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	2	4	4	3	3
3	2	1	2	2	3	3	3	4	4
2	4	2	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	3	3	2	3	4	4
3	2	2	3	2	3	4	3	3	3
2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
2	2	2	2	4	2	4	2	4	2
1	5	1	3	3	1	1	1	1	1
2	4	3	2	3	3	3	2	2	2
3	3	2	4	3	5	3	4	4	5
3	3	2	1	2	3	2	2	3	1
4	1	4	1	2	2	2	1	2	3
4	4	2	4	4	4	4	2	2	2
2	3	1	3	4	4	2	3	3	3
2	4	4	4	2	2	3	3	3	2
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	1	5	4	4	4	4	4	4
3	5	5	2	2	5	5	5	5	4

4	5	4	5	4	1	1	1	1	1
3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
1	2	3	4	3	4	4	4	2	1
3	2	3	3	4	2	3	2	2	3
4	5	4	3	3	3	3	3	3	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
4	4	5	3	4	5	3	3	5	5
1	3	2	1	1	2	1	2	2	3
5	5	4	4	3	5	4	5	2	2
3	4	4	4	4	4	3	3	3	2
4	4	5	5	5	3	5	3	5	5
3	5	4	4	4	4	3	3	4	4
2	3	2	3	3	1	2	1	1	2
3	3	2	3	4	4	4	3	3	2
2	2	1	1	1	2	2	2	1	1
3	4	4	4	4	3	3	3	2	2
4	5	4	4	3	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	1	1	2	2	1
3	5	3	2	4	3	1	2	2	3
4	4	4	3	3	3	2	3	4	4
2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
4	3	3	4	5	3	2	2	2	4
3	2	4	2	2	3	2	2	4	2
2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	3	3	3	4	4	2	4
3	2	2	3	1	2	2	2	2	3
2	2	3	3	3	3	2	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	2	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	5	4	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	3	4	3	2	2	2	2
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
2	2	3	3	3	3	3	2	2	3
4	4	4	4	3	3	3	4	3	2
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	2	2	4	2	2	2	2	2
4	5	3	3	4	3	3	3	4	3
3	4	4	4	3	4	4	2	2	3
2	4	2	4	4	4	3	3	4	4

4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
2	2	3	4	3	4	3	3	2	4
3	2	3	3	4	2	3	2	2	3
4	5	4	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	2
4	4	5	3	4	5	3	3	5	5
1	3	2	1	1	2	1	2	2	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
4	4	4	5	5	4	4	3	3	4
4	4	1	5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	5	4	3	3	2	2	3	2
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	2	2	2	1	1
3	4	4	4	5	3	3	3	2	2
4	4	4	3	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	5	3	2	4	3	1	2	2	3
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	5	5	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	2	4	4	3	3
2	2	2	3	3	4	4	3	3	4
2	1	2	2	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	5	5	4	3	3
5	5	5	4	4	3	3	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
4	4	4	4	5	5	4	4	3	3
4	4	3	3	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	3	3	3	2
3	5	4	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	3	4	3	2	2	2	2
4	4	3	3	2	2	3	3	4	4
4	4	3	3	3	2	2	2	2	2
3	4	4	3	3	2	2	2	1	1
4	4	4	4	3	3	4	4	2	4

4	4	5	4	1	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	3	3
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	3	5
3	4	4	3	3	3	4	5	4	5
4	5	3	4	3	3	3	4	4	4
5	5	4	4	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	4	3	3	4	4
4	5	4	4	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	5	4	4	3	3	4
5	4	4	4	5	4	2	3	2	2
4	4	4	4	4	5	5	4	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	2	3
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	3	4	4	2	3	4	3	2
5	4	4	4	4	2	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	4	4	3	3	4
4	4	4	5	4	2	3	4	4	3
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	5	3	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	5	5
5	5	5	4	4	3	4	4	4	5
5	5	4	3	3	2	3	4	4	5
4	5	4	4	3	4	5	5	4	5
5	5	4	4	3	4	3	4	5	5

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	3	5	5	5	5
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
2	2	2	4	4	4	4	4	5	3
5	5	5	5	5	5	4	4	3	3
4	5	4	1	1	2	4	4	4	3
4	4	4	5	3	4	4	4	5	5

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	3	3	4	4	4	3	5	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
5	5	5	4	5	4	4	3	3	4
5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	5	5	4	3
5	5	5	4	3	3	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	2	4	4	5	5	4
4	5	4	3	2	2	5	4	4	5
2	2	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	3	3	3	5	5	5	4
4	3	3	4	2	3	4	4	3	3
4	5	5	3	4	3	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
5	4	4	2	4	4	2	4	5	3
5	5	5	5	4	3	4	2	3	2
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	2	2	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
3	4	2	4	4	3	3	3	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
3	4	4	3	1	5	5	5	5	5
5	5	3	4	5	3	4	2	4	5
3	4	3	4	2	2	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	4	1	1	3	2	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	3	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3

4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	4	5	5	3	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	3	3	4	4	5	5	5	4	3
3	3	4	4	2	2	3	3	4	4
5	5	5	3	1	1	3	3	2	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	5	5	5	3	3	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
5	5	4	4	1	3	4	4	5	3
5	5	4	4	5	4	4	4	5	3
4	4	4	5	3	2	3	3	4	5
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	3	1	3	4	4	4	4
5	5	4	4	2	3	4	3	4	5
3	3	3	3	3	4	3	2	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	3	3
4	5	4	1	1	2	4	4	4	3
2	2	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	2	2	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	4	1	1	3	2	3	4	5
5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
3	4	2	4	4	3	3	3	4	4
5	5	4	5	3	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
4	5	5	3	4	3	5	5	5	3

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
3	4	4	3	1	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	5	5	4	3
5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	5	3
4	4	4	5	3	2	3	3	4	5
5	5	5	3	1	1	3	3	2	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	2	4	4	5	5	4
4	5	4	3	2	2	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	3	3	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	4	3	4	2	3	2
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	3	1	3	4	4	4	4
4	4	3	5	3	3	4	4	5	5
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
4	4	4	5	3	2	3	3	4	5
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
2	2	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	4	5	5	5	4	3
3	3	4	4	2	2	3	3	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	3	4	5	5	5	5
5	5	4	4	2	3	4	3	4	5
5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	5	3
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
2	2	2	4	4	4	4	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	3	5	3	3	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
4	3	3	4	2	3	4	4	3	3
5	5	5	4	3	3	4	4	4	4
4	5	5	3	3	3	5	5	5	4
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
4	5	4	3	2	2	5	4	4	5

Z. 1	Z. 2	Z. 3	Z. 4	Z. 5	Z. 6	Z. 7	Z. 8	Z. 9	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6
4	2	3	2	1	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5
4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3
5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	2	5	4	3	4	3	4	4	4	5
4	2	3	3	2	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4
4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	5
4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4

3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3
3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	2	2	2	1	4	5	3	5	4	3	3	3	3	4
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	1	3	1	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4
4	3	3	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3
2	4	3	3	4	3	4	5	5	3	5	2	4	1	2
4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4
4	4	2	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	3	1	2	4	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2
4	5	4	5	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4
5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3
5	5	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	2	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	1	1	2	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	5
2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
3	3	2	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	5
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5
2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	5	5	5	5
2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
2	3	1	3	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4
2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3
2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	2	1	2	1	2	4	4	5	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5

1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	4	4	3	1	2
4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
2	2	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	2	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4
5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4
4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3
4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5
4	3	3	2	4	5	4	4	3	2	3	4	5	5	5
4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2
4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5
3	3	3	3	3	2	5	3	2	2	2	3	3	3	3
3	2	1	3	1	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4
5	3	2	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4
3	4	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3
3	2	2	3	2	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5
4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5
2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4
2	1	2	2	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	3	2	3	4	5	3	2	2	1	3	3	3	4
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5
4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	5
4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3

4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	2	3	3
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4
4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	2	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4

Lampiran 3 Surat Bebas Plagiarisme

14/12/23 11.48

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : IZATUL MAULA ALIYAH
NIM : 19510061
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Peran Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Pengaruh Work-Family Conflict dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*.

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
8%	10%	3%	2%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 14 Desember 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 4 Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510061
Nama : IZATUL MAULA ALIYAH
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Work-Family Conflict dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Wanita: Peran Mediasi Stres Kerja

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	13 Oktober 2022	Revisi judul	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	9 Februari 2023	Bimbingan bab 1 dan revisi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	14 Februari 2023	Bimbingan terkait indikator variabel	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	1 Maret 2023	Revisi Bab 1,2 dan 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	23 Agustus 2023	Konsultasi kuesioner	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi

6	22 November 2023	Konsultasi hasil olah data	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	4 Desember 2023	Konsultasi bab 4 dan 5	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	7 Desember 2023	Penyerahan revisi bab 1 - 5	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 7 Desember 2023
Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Lampiran 5 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Izatul Maula Aliyah
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 30 Mei 2001
Alamat : Jl. Kol. Sugiono 1A No.4 RT05/RW06, Kel. Mergosono, Kec. Kedungkandang, Kota Malang
Telepon : 085925372667
Email : 19510061@student.uin-malang.ac.id

Pendidikan Formal

2007-2013 : SDN Mergosono 4 Malang
2013-2016 : SMPN 10 Malang
2016-2019 : SMAN 2 Malang
2019-2023 : S1 Manajemen
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
(PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2020-2021 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PKPBI)
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang