

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA PADA PEKERJA WANITA DI SEKTOR MANUFAKTUR DI PASURUAN

SKRIPSI



Oleh

NURUL AIMAN

NIM: 200501110248

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2024

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *EMOTIONAL INTELEGENCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA PADA PEKERJA WANITA DI SEKTOR MANUFAKTUR DI PASURUAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

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



Oleh

NURUL AIMAN

NIM: 200501110248

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *EMOTIONAL INTELEGENCE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA PADA
PEKERJA WANITA DI SEKTOR MANUFAKTUR DI PASURUAN**

SKRIPSI

Oleh

Nurul Aiman

NIM : 200501110248

Telah Disetujui Pada Tanggal 17 Mei 2024

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *EMOTIONAL INTELEGENCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA PADA PEKERJA WANITA DI SEKTOR
MANUFAKTUR DI PASURUAN**

SKRIPSI

Oleh

NURUL AIMAN

NIM : 200501110248

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 4 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Ikhsan Maksum, M. Sc

NIP. 199312192019031012

2 Ketua Penguji

Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

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 di bawah ini:

Nama : Nurul Aiman

NIM : 20050111248

Fakultas/Program Studi: Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwasanya “Skripsi” yang saya tulis ini guna memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA PADA PEKERJA WANITA DI SEKTOR MANUFAKTUR DI PASURUAN

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

Malang, 19 Mei 2024

Hormat saya



Nurul Aiman

NIM 20050111248

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim...

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkah limpahan rahmat serta hidayahNya, sehingga saya dapat diberikan kelancaran serta kekuatan dalam menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Skripsi ini saya persembahkan kepada berbagai pihak yang telah mendukung, memberi semangat dan memotivasi untuk tetap berjuang sampai saya berhasil menyelesaikan Pendidikan dan meraih gelar sarjana ini.

Sehingga terkhusus kepada orang tua saya, Bapak Rokhmad dan Ibu Khotijah yang senantiasa luar biasa dalam memperjuangkan Pendidikan untuk anak semata wayangnya, memberi kasih sayang serta memberikan dukungan dan doa terbaiknya kepada anak semata wayangnya ini. InshaAllah ilmu yang telah saya dapatkan selama ini akan saya amalkan dengan sebaik-baiknya dan saya tidak akan berhenti untuk menuntut ilmu dimanapun saya berada.

Kepada sahabat-sahabat saya dan teman-teman dekat saya semasa kuliah yang tiada hentinya memberikan dukungan, motivasi, serta kenangan yang indah selama kebersamai saya selama ini.

Dan kepada diri saya sendiri yang mampu berjuang dan bertahan hingga sejauh ini. Jangan cepat puas dengan apa yang telah kamu raih saat ini, perjalanan masih panjang dan ini masih sebuah awal yang baru untuk hidup mu ke depan.

MOTTO

Keberhasilan dimulai dengan keberanian untuk mencoba, dan kesabaran memberikan hasil yang luar biasa. Selain terus berupaya, jangan lupa untuk berdoa.

Karena takdir kita bergantung kepada Tuhan YME.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkah limpahan rahmat dan karunianya, saya dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work family conflict* dan *Emotional intelligence* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja pada pekerja wanita di Sektor Manufaktur di Pasuruan” ini.

Sholawat dan salam semoga tetap terlimpah curahkan kepada baginda kita Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah menuntun dari jalan kegelapan menuju jalan terang benderang yakni Ad-dinul Islam.

Dalam kesempatan ini, penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian penelitian skripsi ini tidak akan berjalan lancar dan berhasil tanpa adanya dukungan dan bantuan dari beberapa pihak. Oleh sebab itu, izinkan saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. Ei, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksum, M. Sc, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ryan Basith Fasih Khan, MM, selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, saran, dan masukannya terhadap penelitian ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Teristimewa kepada kedua orang tua selaku cinta pertama penulis. Ibu Khotijah tercinta dan Bapak Rokhmad tersayang, yang telah memberikan dukungan moril maupun materil serta telah mendidik dengan penuh kasih sayang dan doa yang selalu mengiringi langkah penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat dekat penulis, Gimnastyar Ganda Wijaya, Rizka Wahyu Ramadhani, Aulia Zahra, Viaulia Al Qoriana yang selalu menemani penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Teman dekat dan seperjuangan penulis, Dinda Cahya Imana, Titi Istifarini Perwitasari, Amialia Sholeha, Ravy Raddya Ajiwahyu, M. Irfan Fauzi, M. Abdurrahim Al-Faris yang selalu memberikan semangat dan dukungan doa kepada penulis.

10. Terima kasih kepada Abir Mutmainnah dan Sukma Novita Sari. Seorang teman yang sudah saya anggap seperti keluarga sendiri, yang selalu memberikan dukungan tulus dan menemani ketika suka dan duka.
11. Kepada diri saya tercinta Nurul Aiman. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah saya mulai. Terima kasih sudah bertahan selama ini, yang terus-menerus berusaha dan pantang menyerah serta senantiasa menikmati setiap proses yang bisa dibilang tidak mudah.
12. Keluarga besar D'Legiun Manajemen 2020 yang telah menjadi teman seperjuangan penulis mulai awal hingga akhir masa studi.
13. Para pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan yang telah berpartisipasi dalam membantu kelancaran penelitian ini.
14. Dan seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Pada akhirnya penelitian skripsi ini telah selesai dilakukan, namun penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penelitian skripsi ini. Peneliti memiliki harapan agar karya penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan khususnya pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Malang, 9 Mei 2024

Nurul Aiman

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	3
LEMBAR PENGESAHAN	4
Muhammad Sulhan, SE, MM	4
NIP. 197406042006041002	4
SURAT PERNYATAAN	5
LEMBAR PERSEMBAHAN	i
MOTTO	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
مستخلص البحث	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian terdahulu.....	11
2.2 Kajian Teori	15

2.2.1 Work family conflict	15
2.2.1.1 Pengertian Work Family Conflict	15
2.2.1.2 Jenis <i>Work Family Conflict</i>	16
2.2.1.3 Faktor-faktor <i>Work Family Conflict</i>	16
2.2.1.4 Indikator <i>Work Family Conflict</i>	20
2.2.1.5 <i>Work Family Conflict</i> Perspektif Islam	21
2.2.2 Emotional Intelligence	22
2.2.2.1 Pengertian Emotional Intelligence.....	22
2.2.2.2 Faktor-Faktor Emotional Intelligence	23
2.2.2.3 Aspek-Aspek Emotional Intelligence.....	24
2.2.2.4 Indikator Emotional Intelligence.....	25
2.2.2.5 <i>Emotional Intelligence</i> Dalam Prespektif Islam	26
2.2.3 Stress Kerja.....	27
2.2.3.1 Pengertian Stress Kerja	27
2.2.3.2 Faktor-Faktor Stress Kerja.....	27
2.2.3.3 Indikator Stres Kerja.....	28
2.2.3.4 Stres Kerja dalam Perspektif Islam.....	29
2.2.4 Kinerja Karyawan	30
2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	30
2.2.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	31
2.2.4.3 Dimensi Kinerja	31
2.2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	32
2.2.4.5 Kinerja Karyawan dalam Prespektif Islam.....	33
2.3 Hubungan Antar Variabel	34
2.3.1 Pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap kinerja karyawan	34
2.3.2 Pengaruh <i>emotional intelligence</i> terhadap kinerja karyawan.....	35
2.3.3 Pengaruh <i>work family conflict</i> yang dimediasi stress kerja terhadap kinerja karyawan	35

2.3.4 Pengaruh <i>emotional intelligence</i> yang dimediasi stress kerja terhadap kinerja karyawan	36
2.4 Kerangka Konseptual	37
2.5 Hipotesis	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Lokasi Penelitian	39
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel	40
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	41
3.5 Data dan Jenis Data	41
3.5.1 Data Primer	41
3.5.2 Data Sekunder	42
3.6 Teknik Pengumpulan Data	42
3.7 Instrumen Penelitian	43
3.8 Definisi Operasional Variabel	44
3.9 Analisis Data	49
3.9.1 Analisis Deskriptif	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.1.1.2 Pekerja Perempuan di Sektor Manufaktur di Pasuruan	56
4.1.2 Gambaran Umum Responden	57
4.1.3 Karakteristik Responden	57
4.1.3.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	58
4.1.3.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	58

4.1.3.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
4.1.4 Distribusi Jawaban Responden	59
4.1.4.1 Variabel <i>Work Family Conflict</i>	59
4.1.4.2 Variabel Emotional Intelligence	62
4.1.4.3 Variabel Stres Kerja	64
4.1.4.4 Variabel Kinerja Karyawan	67
4.2 Analisis Data	69
4.2.1 Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS)	69
4.2.2 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	71
4.2.2.1 Uji Validitas	71
4.2.2.2 Uji Reliabilitas.....	74
4.3 Pembahasan.....	80
4.3.1 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	80
4.3.2 Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	82
4.3.3 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Stres Kerja (Z) sebagai variable mediasi.....	84
4.3.4 Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Stres Kerja (Z) sebagai variable mediasi.....	86
BAB V PENUTUP.....	89
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	91
DAFTAR LAMPIRAN.....	97
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 <i>Outer Weight</i> Sebelum di Filter	69
Gambar 4.2 <i>Outer Weight</i> Sesudah di Filter	70
Gambar 4.3 Hasil Uji Hipotesis	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pekerja di Indonesia	2
Tabel 1.2 Data Pekerja wanita di Pasuruan.....	8
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	11
Tabel 2.2 Orisinalitas Penelitian.....	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1 Data Pekerja Wanita di Pasuruan.....	56
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel <i>Work Family Conflict</i>	60
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel <i>Emotional Intelligence</i>	62
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	64
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	67
Tabel 4.9 <i>Convergent Validity</i>	71
Tabel 4.10 <i>Cross Loadings</i>	72
Tabel 4.11 <i>Average Variance Extraced (AVE)</i>	73
Tabel 4.12 <i>Composite Reability</i>	74
Tabel 4.13 <i>Cronbach's Alpha</i>	75
Tabel 4.14 <i>R Square</i>	76
Tabel 4.15 <i>Dirrect Effect</i>	78
Tabel 4.16 <i>Indirrect Effect</i>	79

ABSTRAK

Aiman, Nurul. 2024. SKRIPSI. “Pengaruh Work Family Conflict dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja pada Pekerja Wanita di Sektor Manufaktur di Pasuruan”

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, MM

Kata Kunci : *work family conflict*, *emotional intelligence*, stres kerja, kinerja karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan pengaruhnya terhadap pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatory. Data primer pada penelitian ini memanfaatkan data kuesioner yang didistribusikan melalui gform. Populasi pada penelitian ini adalah pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan serta sampel sejumlah 100 responden. Dengan menggunakan teknik sampling probability sampling dan menggunakan rumus Slovin. Data dianalisis dan diuji menggunakan aplikasi SPLS 3.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). Variabel *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan. (2). Variabel *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan. (3). Variabel stres kerja mampu memediasi *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan. (4). Variabel stres kerja mampu memediasi *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan pada pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan.

ABSTRACT

Aiman, Nurul. 2024. SKRIPSI. "The Effect of Work Family Conflict and Emotional Intelligence on Employee Performance Through Job Stress on Female Workers in the Manufacturing Sector in Pasuruan"

Supervisor : Ryan Basith Fasih Khan, MM

Keywords : work family conflict, emotional intelligence, work stress, employee performance

This study aims to examine the variables that affect employee performance and their influence on female workers in the manufacturing sector in Pasuruan. The type of research used is quantitative with an explanatory approach. Primary data in this study utilised questionnaire data distributed via gform. The population in this study were female workers in the manufacturing sector in Pasuruan and a sample of 100 respondents. By using probability sampling technique and using the Slovin formula. The data was analysed and tested using the SPLS 3 application.

Based on the results of the study showed that: (1). Work family conflict variables have a significant effect on employee performance on female workers in the manufacturing sector in Pasuruan. (2). The variable emotional intelligence has a significant effect on employee performance on female workers in the manufacturing sector in Pasuruan. (3). Work stress variables are able to mediate work family conflict on employee performance in female workers in the manufacturing sector in Pasuruan. (4). Work stress variables are able to mediate emotional intelligence on employee performance in female workers in the manufacturing sector in Pasuruan.

مستخلص البحث

أيمان، نورول 2024. أطروحة. "تأثير الصراع الأسري في العمل والذكاء العاطفي على أداء الموظفين من خلال

"الضغط الوظيفي على العاملات في قطاع التصنيع في باسوروا

المشر : ريان باسيث فصيح خان، مم

الكلمات المفتاحية : الصراع الأسري في العمل، الذكاء العاطفي، ضغوط العمل، أداء الموظفين

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة المتغيرات التي تؤثر على أداء الموظفين وتأثيرها على العاملات في قطاع التصنيع في باسوروا. نوع البحث المستخدم هو بحث كمي ذو منهج تفسيري. استخدمت البيانات الأولية في هذه الدراسة بيانات الاستبيان الموزعة عبر استمارة جوجل. كان مجتمع هذه الدراسة عبارة عن العاملات في قطاع التصنيع في باسوروا وعينة مكونة من 100 مبحوثة. باستخدام تقنية أخذ العينات الاحتمالية وباستخدام صيغة سلوفين. تم تحليل البيانات باستخدام SPLS 3 واختبارها باستخدام تطبيق بناءً على نتائج الدراسة أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: (1). متغيرات النزاع الأسري في العمل لها تأثير كبير على أداء الموظفات العاملات في قطاع التصنيع في باسوروا. (2). متغير الذكاء العاطفي له تأثير معنوي على أداء الموظفات على العاملات في قطاع التصنيع في باسوروا. (3). متغيرات ضغوط العمل قادرة على التوسط في متغير الصراع الأسري في العمل على أداء الموظفات في قطاع التصنيع في باسوروا. (4). متغيرات ضغوط العمل قادرة على التوسط في تأثير الذكاء العاطفي على أداء الموظفات في قطاع التصنيع في باسوروا.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan, keterampilan, dan komitmen sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan (Rahsel 2022). Menurut Reza (2019) menyatakan bahwa metode manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk menentukan komitmen karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian tentang manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk memahami metode dan pendekatan terbaik untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Fadhilah (2020) sumber daya manusia atau karyawan merupakan asset yang terpenting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga banyak faktor yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Latief (2012) kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Handayani & Daulay (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan biasanya berkorelasi langsung dengan kinerja perusahaan, bila kinerja karyawannya baik maka akan menghasilkan kinerja

yang baik bagi perusahaan sehingga setiap perusahaan pasti menginginkan para karyawan memiliki prestasi dan skill yang memadai, karena dengan demikian akan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan. Menurut Koopmans et al., (2014) kinerja mencakup tindakan dan perilaku yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Kinerja seorang karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2014). Menurut Devita (2017) keberhasilan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor: faktor individu sendiri, faktor organisasi, dan faktor manajemen.

Beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan atau organisasi telah lebih memilih untuk mempekerjakan wanita daripada laki-laki. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa wanita adalah pekerja yang tekun, teliti, hati-hati, dan menerima apa adanya, dan mereka memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki untuk jenis pekerjaan tertentu (Cahyadi 2012). Berikut adalah data pekerja di Indonesia menurut BPS (Badan Pusat Statistik):

Tabel 1.1
Data Pekerja di Indonesia

No	Tahun	Jumlah Pekerja Perempuan	Jumlah Pekerja Laki-laki
1	2020	61,26	71,20
2	2021	63,63	85,21
3	2022	58,84	86,70
4	2023	60,18	86,97

sumber: BPS.go.id 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja wanita di Indonesia pada tahun 2022 – 2023 bertambah sebesar 1,34 juta, sementara pertambahan pekerja laki – laki sebesar 0,27 juta. Di tahun 2023 jumlah pekerja wanita mencapai 60,18 juta.

Menurut Latuny (2012) beberapa alasan mengapa seorang wanita yang telah berkeluarga harus meninggalkan rumah tangga dan keluarganya untuk beberapa waktu adalah sebagai berikut: keinginan untuk meningkatkan penghasilan keluarga, alasan psikologis seperti ingin menghindari perasaan ketergantungan pada suaminya, menghindari rasa jenuh atau mengisi waktu luang, ketidakpuasan dalam pernikahan, atau memiliki minat atau keahlian tertentu yang ingin dikembangkan. Menurut Amrulloh & Pamungkas (2021) Kesejajaran wanita dengan laki-laki tidak menghalangi wanita untuk melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan oleh laki-laki karena pada zaman sekarang tidak hanya laki-laki yang bertanggung jawab untuk mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Meskipun wanita memiliki tanggung jawab tambahan untuk mengurus rumah tangga, wanita juga berpartisipasi dan bersaing dalam dunia kerja.

Berdasarkan pandangan islam wanita dan pria memiliki kedudukan yang setara, bebas bertasawuf, bahkan satu sama lain saling melengkapi dan membutuhkan. Sebagaimana dalam Surah An-Nisa ayat 1:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ ۖ وَالْأَرْحَامَ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا

Artinya: "Hai sekalian manusia, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, dan dari padanya Allah menciptakan isterinya; dan dari pada keduanya Allah memperkembang biakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. Dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) nama-Nya kamu saling meminta satu sama lain, dan (peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu."

Menurut Greenhaus & Beutell, (1985) konflik peran ganda atau (*Work family conflict*) adalah suatu jenis tekanan berlawanan yang berasal dari individu itu sendiri pada peran berbeda dimana beberapa pekerjaan serta tanggung jawab pada keluarga tidak memiliki kecocokan waktu dan kinerja yang sesuai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh DeGovana (2008) dalam Sari (2016) membuktikan karena tanggung jawab rumah tangga dan pekerjaan yang dijalankan secara bersamaan, wanita yang menikah dan bekerja secara bersamaan berisiko mengalami konflik kerja dalam keluarga.

Dalam penelitian Khan (2022) Karyawan yang menghadapi konflik keluarga di tempat kerja akan merasa tidak seimbang antara pekerjaan dan keluarga mereka, yang berdampak buruk pada lingkungan kerja mereka. Khan (2022) berpendapat bahwa *work family conflict* merupakan keadaan hilangnya kemampuan tertentu, dimana karyawan akan melakukan tindakan untuk menghindari kemampuan lebih lanjut. Burke & El-Kot, (2010) menyatakan pada saat ini dunia kerja memandang *work family conflict* sebagai persoalan yang serius. Dikarenakan jika seorang karyawan mengalami konflik tersebut, maka akan menghambat keberlangsungan kinerja di perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai *work family conflict* yang dilakukan oleh Nashtya & Baidun (2019) dengan hasil *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah (2020) yaitu *work family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya “*work family conflict* tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan P.T BPRS Lantabur tebu ireng jombang”

Kemampuan seseorang untuk mengelola emosinya dengan intelegensi, mengimbangnya, dan mengungkapkannya melalui kecerdasan diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial dikenal sebagai kecerdasan emosional (Damayanti et al., 2023). Dalam penelitian Lenaghan et al (2007) kecerdasan emosional tinggi memiliki kemampuan untuk mengelola emosi mereka sendiri dan berinteraksi dengan orang lain, terutama dalam konflik peran ganda. Purnomo (2016) juga menunjukkan bahwa Tingkat kecerdasan tertinggi dapat memberikan dampak yang signifikan pada kehidupan secara bersamaan, yang menunjukkan bahwa kecerdasan tertinggi dapat memberikan dampak yang signifikan pada kehidupan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang *emotional intelligence* yang dilakukan oleh Ali et al., (2017) yaitu *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya karyawan yang berarti karyawan yang memiliki *emotional intelligence* tinggi sangat baik untuk perusahaan karena *emotional intelligence* akan mempengaruhi perilaku tiap

individu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada diri sendiri termasuk dalam permasalahan kerja. Berbeda dengan penelitian oleh Hidayati et al., (2013) dengan hasil kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Indriyani et al., (2018) dalam pekerjaan tidak hanya bergantung pada kemampuan intelektual; juga diperlukan kemampuan untuk mengendalikan perasaan. Stres kerja lainnya termasuk konflik, yang berdampak pada kesehatan mental karyawan (Fadhila 2020). Stres yang berkepanjangan juga dapat mempengaruhi kesehatan mental karyawan. Menurut Sartika (2023) Stres kerja adalah salah satu faktor yang menghambat dan mengganggu produktivitas seorang pekerja di tempat kerja karena menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi mereka.

Menurut Sulastri (2020) Stres yang dialami karyawan juga dapat berdampak pada kinerja mereka. Jika tingkat stres yang mereka alami terlalu tinggi, karyawan dapat mengalami kesulitan berpikir dan masalah kesehatan. Fenomena stres kerja dibuktikan dalam penelitian Fadhilah (2020) Karena seorang wanita menjalani kedua tanggung jawabnya, mereka mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan seorang pria. Konflik juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi stres kerja yang berkepanjangan.

Dalam surah Al-Baqarah ayat 286 memberikan pemahaman bahwa Allah tidak memberikan ujian atau beban yang melebihi kemampuan seseorang untuk

menanggungnya. Ini dapat memberikan ketenangan pikiran bahwa dalam menghadapi stres kerja, seseorang memiliki kemampuan untuk mengatasinya.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya (Al-Baqarah:286)

Penelitian yang dilakukan oleh Octarina (2022) menunjukkan bahwa stress kerja secara signifikan mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa stress kerja dapat memediasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Burhanuddin et.al (2018) konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja. Dengan demikian stress kerja tidak bisa menjadi mediasi antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan.

Kabupaten Pasuruan adalah daerah industrisalisasi, utamanya Pasuruan Industrial Estate Rembang (PIER). Pengembangan PIER dimulai dengan pembebasan lahan milik petani dan baru tahun 1996 dimulai pembangunan prasarana industri. Selain Pasuruan Industrial Estate Rembang (PIER), juga memiliki industri kecil dan menengah yang berpotensi terhadap perkembangan ekonomi pasuruan, misalnya industri mebel, industri cor logam, industri batik, industri bidang pengolahan hasil pertanian dan industri makanan (Agustini & Winarni, 2014). Menurut BPS (Badan Pusat Statistik) jumlah pekerja perempuan

di Pasuruan pada tahun 2023 adalah sebanyak 51.147, yang artinya banyak wanita Pasuruan yang memilih untuk bekerja

Selain adanya data sekunder dari BPS, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa pekerja Wanita yaitu “bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan *work family conflict*, *emotional intelligene*, stress kerja dan kinerja karyawan. Selain beban kerja yang berlebihan salah satu faktor terjadinya stres adalah permasalahan di keluarga” (wancara pada tgl 28 februari 2024).

Tabel 1.2
Data Pekerja wanita di Pasuruan

No	Tahun	Jumlah Pekerja Perempuan
1	2020	43,688
2	2021	45,879
3	2022	41,051
4	2023	51,147

sumber: BPS.go.id 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pekerja wanita di Pasuruan pada tahun 2022 – 2023 naik drastis yaitu sebesar 10,096 yang artinya di tahun 2023 banyak wanita di Pasuruan memilih untuk bekerja.

Dengan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik menyusun penelitian ini dengan judul “Pengaruh *Work family conflict* dan *Emotional intelligence* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja pada pekerja wanita di Sektor Manufaktur di Pasuruan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pekerja wanita di Pasuruan?
2. Apakah *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pekerja wanita di Pasuruan?
3. Apakah terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada pekerja wanita di Pasuruan?
4. Apakah terdapat pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada pekerja wanita di Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menguji pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja
4. Untuk menguji *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Membeikan kontribusi kepada dunia pendidikan di bidang SDM dan perilaku organisasi
2. Memberikan kontribusi pemikiran untuk menjelaskan hubungan antar variabel yaitu *work family conflict*, *emotional intelligence*, stress kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan penelitian yang dapat dilanjutkan dan dikembangkan lebih luas dalam penelitian yang mungkin berkaitan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan *literature* kepustakaan universitas dalam bidang penelitian mengenai *work family conflict*, *emotional intelligence* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Serta sebagai bahan referensi dan perbandingan untuk bahan penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema yang diangkat dalam penelitian ini sangat penting untuk dicantumkan agar memperkaya teori, mencegah duplikasi dan sebagai landasan acuan untuk peneliti. Untuk itu, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu sebagai dasar penulisan skripsi. Berdasarkan pemaparan penelitian terdahulu di atas, maka dapat diperoleh persamaan dan perbedaan antara peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

NO	Nama, Tahun, Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Shofi Fadhila (2023) Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Self Efficacy</i> Sebagai Variabel Mediasi	X (<i>Work family conflict</i>) Y (Kinerja Karyawan)	Kuantitatif (Pendekatan)	<i>Work family conflict</i> terbukti tidak signifikan dengan efek negative terhadap kinerja karyawan pada pegawai perbankan.
2.	Marianti Situmorang dan Anthonius Junianto Karsudjono (2023) pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Renobsindo Jayaraya mandiri Banjarbaru	X1 (Stres kerja) X2 (Lingkungan kerja) Y (Kinerja karyawan)	Kuantitatif	Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Renobsindo Jayaraya mandiri Banjarbaru
3.	Epi Karlina, Fitri, dan Suwanto (2023) Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Blud Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka	X1 (<i>Work family conflict</i>) X2 (Stres Kerja) Y (Kinerja Karyawan)	Kuantitatif	<i>Work family conflict</i> dan stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karywan.

4.	Verri Ginoga, Masyadi dan Suriyanti mangkona (2022) <i>The Effect Of Competence, Emotional Intelligence And Work Environment Of Employee</i>	X1 (<i>Competence</i>) X2 (<i>Emotional intelegence</i>) X3 (<i>Work environment</i>) Y (<i>Employee performance</i>)	Kuantitatif	Kompetensi, kecerdasan emotional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Cahyaningrum et al., (2022) Konflik peran ganda dan stres kerja: pengaruh kinerja dosen wanita ubt di masa pandemi covid-19	X1 (Konflik peran ganda) X2 (Stres Kerja) Y (Kinerja)	Kuantitatif (Regresi berganda)	Peran ganda berpengaruh positif/signifikan terhadap Kinerja, sedangkan stress kerja tidak berpengaruh signifikan/negative terhadap kinerja
6.	Dwi Dewianawati, Mohamad Johan Efendi dan Sania Revanji Oksaputri (2022) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 (Kecerdasan emosional) X2 (Kompetensi) X3 (Komunikasi) X4 (Disiplin Kerja) Y (Kinerja)	Kuantitatif	Variabel Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
7.	Ni Komang Firda Mustiyana Yanti dan Ni Made Yudhaningsih (2021) Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat	X1 (Konflik Peran Ganda) X2 (Stress Kerja) Y (Kinerja)	Kuantitatif (Wawancara dan Kuesioner)	Secara parsial, <i>Work family conflict</i> (WFC) berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah. Stress kerja negative dan signifikan.
8.	Umdatul Fadhilah (2020) Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang	X1 (<i>Work family conflict</i>) X2 (Stress Kerja) Y (Kinerja Karyawan)	Kuantitatif (menggunkan pendekatan kausal)	<i>Work family conflict</i> dan stress kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang

9.	Sri Langgeng Ratnasari, Supardi dan Herni Widiyah Nasrul (2020) kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan	X1 (Kecerdasan intelektual) X2 (Kecerdasan Emosional) X3 (Kecerdasan Spiritual) X4 (Kecerdasan Linguistik) Y (Kinerja)	Kuantitatif	Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10.	Nur Ismiati dan zusmawati (2020) pengaruh konflik peran gandan stress kerja terhadap kinerja polisi Wanita di Polresta Padang	X1 (Konflik peran ganda) X2 (Stres kerja) Y (Kinerja)	Kuantitatif	Konflik peran gandan stress kerja terhadap kinerja polisi Wanita di Polresta Padang
11.	Wahyu Muji Lestari, Lie Liana dan Ajeng Aquina (2020) Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan	X1 (stres kerja) X2 (konflik kerja) X3 (beban kerja) Y (kinerja karyawan)	Kuantitatif	stres kerja, konflik kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
12.	Sulastri dan Onsardi (2020) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X1 (Stres kerja) X2 (Beban Kerja) Y (Kinerja)	Kuantitatif	Variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
13.	Lia Agustiana Sari, Onsardi dan Sri Ekowati (2020) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu	X1 (Kecerdasan Emosional) X2 (Kepribadian) Y (Kinerja Karyawan)	Kuantitatif (Kuesioner)	Variabel kecerdasan emosional dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan
14.	Andi Widodo, Hadi Sunaryo dan Khairul ABS. (2019) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Malang	X1 (Kecerdasan emosional) X2 (Komitmen organisasi) X3 (OCB) Y (Kinerja karyawan)	Kuantitatif	Variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

15.	Rusdriaman Rauf, Andi Dorawati dan Hardianti (2019) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. semen tonasa kabupaten Pangkep	X1 (Emosional intelligence) Z (Kinerja)	Kuantitatif	Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. semen tanosa
-----	---	---	-------------	--

Dari penelitian terdahulu peneliti bisa membandingkan antara penelitian mereka dengan penelitian peneliti. Penelitian peneliti fokus pada *work family conflict*, *emotional intelligence*, stres kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan persamaannya adalah Menggunakan variabel *work family conflict* dan *emotional intelligence* menjadi variabel Independen (X), Menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) dan Merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu Pada penelitian ini menggunakan variabel stres kerja sebagai mediasi, Lokasi atau objek penelitian adalah pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan dan Menggunakan kajian keislaman di dalam penelitian ini.

Tabel 2.2
Orisinalitas Penelitian

Nama	Judul	Orisinalitas penelitian
Nurul Aiman	Pengaruh <i>work family conflict</i> dan <i>emotional intelligence</i> terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada pekerja Wanita di sektor manufaktur di Pasuruan	- Pada penelitian ini menggunakan variabel stres kerja sebagai mediasi - Lokasi atau objek penelitian adalah pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan - Menggunakan kajian keislaman di dalam penelitian ini

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Work family conflict

2.2.1.1 Pengertian Work Family Conflict

Menurut Frone (2000) *work family conflict* terjadi ketika tuntutan peran pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Konflik peran ini biasanya terjadi saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut. Hal ini kemudian dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi peran keluarganya, di mana kemampuan orang tersebut dipengaruhi oleh pemenuhan peran keluarga.

Work family conflict merupakan sumber umum dari stress, dimana hal ini banyak menimbulkan efek negative misalnya meninggalkan pekerjaan (Lee dan Ashforth, 1996). Menurut Karatepe (2006) menambahkan bahwa Jika karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak dapat mengatur keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, mereka akan mengalami emosi yang tidak stabil, yang pada gilirannya akan mengakibatkan penurunan kinerja mereka di tempat kerja.

Orang yang bekerja dan telah berkeluarga memiliki dua peran penting: di pekerjaan mereka mereka harus menjadi profesional untuk mencapai tujuan perusahaan, dan di rumah mereka mereka harus menjaga rumah tangga. Tidak mudah menjalani kedua peran sekaligus, sehingga tanggung jawab akan terbagi antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Konflik pekerjaan dan keluarga

dapat terjadi karena kesulitan memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga yang seringkali bertentangan (Putri, 2013).

2.2.1.2 Jenis *Work Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutall (1985) mengidentifikasikan tiga jenis *work family conflict* yakni:

1. Time-based conflict

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.

2. Strain-based conflict

Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3. Behavior-based conflict

Berhubungan dengan ketidak sesuaian antara pola perilaku yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

2.2.1.3 Faktor-faktor *Work Family Conflict*

1. Faktor Pekerjaan

Menurut Susanti (2013) ada dua faktor pekerjaan yang mempengaruhi *work family conflict* sebagai berikut:

a. Komitmen Waktu Kerja

Ada hubungan antara konflik kerja keluarga dan komitmen waktu kerja. Salah satu cara umum untuk mengukur *work family conflict* adalah dengan melihat berapa lama konflik berlangsung. Konflik muncul ketika terlalu banyak waktu dihabiskan untuk melakukan satu hal membuat sulit untuk memenuhi kebutuhan orang lain (Greenhaus dan Beutall, 1985). Susanti (2013) menyatakan bahwa komitmen waktu kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan oleh karyawan untuk melakukan perjalanan dinas, melakukan pekerjaan kantor di rumah, dan bekerja di kantor.

b. Fleksibilitas Kerja

Menurut Ahmad (2008) fleksibilitas pengaturan kerja termasuk fleksibilitas jadwal kerja sangat penting. Menurut Susanti (2013) fleksibilitas waktu kerja adalah cara untuk mengatasi masalah waktu yang dihadapi karyawan; itu tidak dibatasi seperti jam kerja biasa, tetapi dapat disesuaikan dengan kebutuhan lain sampai tugas utama pekerjaan selesai. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara fleksibilitas waktu kerja dan konflik keluarga.

1. Faktor Keluarga

Menurut Susanti (2013) Faktor keluarga tercermin dari hubungan antara orang tua dan anak. Ketika kedua orang tua bekerja dan memiliki anak, mereka harus menghabiskan lebih banyak waktu dalam

keluarga, sehingga sulit bagi orang tua untuk membagi waktu kerja mereka. Kemudian, ada dua faktor keluarga yang mempengaruhi *work family conflict*:

a. Jumlah anak

Menurut Ahmad (2008) beberapa aspek dari struktur keluarga berhubungan dengan *work family conflict* termasuk menjaga tanggung jawab, terutama merawat anak-anak atau orang dewasa dengan tahap siklus hidup. Kehadiran anak-anak di rumah tangga berhubungan positif dengan *work family conflict*.

Susanti (2013) menyatakan bahwa kebutuhan pengasuhan tercermin dari jumlah anak dan umur mereka mulai dari umur yang paling kecil. Orang tua yang memiliki bayi dan anak prasekolah memiliki tuntutan pengasuhan tertinggi, sedangkan orang tua yang memiliki anak usia sekolah memiliki tuntutan pengasuhan yang lebih rendah. Orang tua yang memiliki anak usia dewasa dan tidak lagi tinggal bersama orang tuanya memiliki tuntutan pengasuhan terendah. Hasilnya adalah bahwa *work family conflict* lebih sering terjadi di antara pasangan orang tua yang memiliki anak daripada pasangan yang belum memiliki anak.

b. Keterlibatan keluarga

Seperti yang dinyatakan oleh Ahmad (2008) karyawan yang lebih terlibat dalam bidang keluarga mengalami gangguan karena

konflik pekerjaan dengan anggota keluarga lain. Susanti (2013) menyatakan bahwa persepsi seberapa penting keluarga baginya dan keterlibatan psikologis yang terkait dengan peran dalam keluarga menunjukkan rasa keterlibatan keluarga.

2. Faktor Individu

Faktor individu berhubungan dengan *locus of control* atau fokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan dan kepercayaannya terhadap keberhasilan diri. *Locus of control* terbagi menjadi dua yaitu pengendalian internal dan eksternal. Pengendalian internal menurut Ayudiati (2010) dalam Julianingtyas (2012) adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya ada potensi yang luar biasa untuk menentukan nasib sendiri, terlepas dari apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak. Individu seperti ini memiliki semangat kerja yang kuat dan berani menghadapi tantangan dalam kehidupan dan pekerjaannya. Kemudian Faktor eksternal adalah individu yang *locus of control* eksternalnya cukup tinggi akan mudah jatuh pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang orang yang berada disekelilingnya dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancamnya.

2.2.1.4 Indikator *Work Family Conflict*

Merujuk pada Frone dan Russel dalam Akbar (2017) menyebutkan ada beberapa indikator *work family conflict* yaitu:

1. Tekanan kerja

Faktor-faktor seperti tanggung jawab, target kerja, dan ekspektasi yang harus dipenuhi oleh seseorang di tempat kerja termasuk dalam tekanan kerja, yang dapat didefinisikan sebagai tingkat stres atau beban tugas yang dialami seseorang di tempat kerja.

2. Banyaknya tuntunan tugas

Yaitu sejauh mana karyawan dihadapkan pada berbagai tugas, tanggung jawab dan target dalam lingkungan kerja, ini mencakup kompleksitas dan variasi pekerjaan yang memerlukan waktu, keterampilan dan upaya.

3. Kurangnya kebersamaan keluarga

Kurangnya kebersamaan keluarga dapat menyebabkan berbagai dampak negative, termasuk kurangnya dukungan emosional, komunikasi yang buruk, dan ketidakpahaman antar anggota keluarga.

4. Sibuk dengan pekerjaan

Karyawan yang sibuk dengan pekerjaannya dapat berakibat meningkatnya stress, kelelahan, dan kurangnya waktu untuk bersantai atau kurangnya waktu dengan keluarga dan teman.

5. Konflik komitmen

Konflik komitmen terjadi ketika seorang karyawan menghadapi tuntutan atau kewajiban yang saling bertentangan atau sulit dipenuhi secara bersamaan.

2.2.1.5 *Work Family Conflict* Perspektif Islam

وَمِنْ آيَاتِهِ ۚ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: “Di antara tanda-tanda (kebesaran)-Nya ialah bahwa Dia menciptakan pasangan-pasangan untukmu dari (jenis) dirimu sendiri agar kamu merasa tenteram kepadanya. Dia menjadikan di antaramu rasa cinta dan kasih sayang. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir.” (Ar-Rum :21)

Ar-Rum ayat 21 secara langsung tidak menjelaskan konsep *work family conflict*, ayat tersebut lebih menekankan pada kebesaran Allah dalam penciptaan manusia dan penciptaan pasangan hidup sebagai tanda-tanda kekuasaan-Nya. Namun, ayat tersebut dapat diinterpretasikan dalam konteks kehidupan sehari-hari bahwa Allah menciptakan pasangan hidup untuk saling mendukung, menopang, dan merasa tenteram satu sama lain. Dalam konteks modern, hal ini bisa dikaitkan dengan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Kehadiran pasangan hidup seharusnya menjadi dukungan dalam menyeimbangkan kewajiban di tempat kerja dan tanggung jawab keluarga.

Dalam menjalani kehidupan, penting untuk menjaga harmoni antara pekerjaan dan keluarga, sesuai dengan ajaran Islam tentang pentingnya peran

keluarga. Meskipun ayat tersebut tidak secara langsung membahas *work family conflict*, prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya dapat diambil sebagai pedoman untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara karier dan kehidupan keluarga.

2.2.2 Emotional Intelligence

2.2.2.1 Pengertian Emotional Intelligence

Menurut Cooper dan Sawaf dalam Daud (2021) Kemampuan untuk merasakan, memahami, dan secara efektif menggunakan kekuatan dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, hubungan, dan pengaruh pada manusia dikenal sebagai kecerdasan emosional.

Menurut Goleman dalam Daud (2021) Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri, memotivasi diri sendiri, dan mengelola emosi kita dalam hubungan dengan orang lain. Contohnya adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kesadaran diri terdiri dari kesadaran emosi, penilaian pribadi, dan percaya diri. Pengaturan diri terdiri dari mengendalikan diri, dapat dipercaya, waspada, dan inovatif. Motivasi terdiri dari keinginan untuk berprestasi, berkomitmen, berinisiatif, dan optimis. Empati berarti mengetahui orang lain, membantu orang lain, mengembangkan diri sendiri, dan mengatasi keragaman. Komunikasi, kerja tim, manajemen konflik, pengikat jaringan, dan menjadi katalisator perubahan adalah semua contoh keterampilan sosial.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Emotional Intelligence

Menurut Goleman dalam Daud (2021) faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional sebagai berikut:

a. Kesadaran diri

Kesadaran diri mengetahui apa yang dirasakan suatu saat dan menggunakannya untuk mengambil keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Pengaturan diri

Pengaturan diri menangani emosi sehingga berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

c. Motivasi

Motivasi menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu mengambil inisiatif dan bertindak efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d. Empati

Empati merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya, dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

e. Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi

dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan untuk memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan.

2.2.2.3 Aspek-Aspek Emotional Intelligence

Menurut Salove dalam Idrus et al., (2020) aspek-aspek kecerdasan emosional sebagai berikut:

1. Mengenali emosi diri

Kesadaran diri dalam mengenali perasaan sewaktu itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional. Pada tahap ini, diperlukan adanya pemantauan perasaan dari waktu ke waktu agar timbul wawasan psikologi dan pemahaman tentang diri.

2. Mengelola emosi

Mengelola emosi berarti menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat, hal ini merupakan kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Emosi dikatakan berhasil apabila mampu menghibur diri Ketika ditimpa kesedihan, dapat melepas kecemasan, kemurungan dan bangkit Kembali dengan cepat dari semua hal.

3. Memotivasi diri sendiri

Kemampuan memotivasi diri sendiri pada seseorang akan cenderung memiliki pandangan yang positif dalam menilai segala sesuatu yang terjadi dalam dirinya.

4. Mengenal emosi orang lain

Empati atau mengenal emosi orang lain dibangun berdasarkan pada kesadaran diri. Jika seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dipastikan bahwa akan terampil membaca perasaan orang lain. Sebaliknya orang yang tidak mampu

menyesuaikan diri dengan emosinya, maka dapat dipastikan tidak akan mampu menghormati perasaan orang lain.

5. Membina hubungan

Dalam membina hubungan dengan orang lain merupakan keterampilan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Tanpa memiliki keterampilan, seseorang akan mengalami kesulitan.

2.2.2.4 Indikator Emotional Intelligence

Merujuk pada Salovey and Mayer (1990) berikut merupakan indikator *emotional intelligence*:

1. Mempersepsi emosi

Proses dimana seseorang mengenali, menginterpretasikan, dan memberikan makna terhadap perasaan emosional, baik dalam dirinya sendiri maupun orang lain.

2. Menggunakan emosi untuk memperlancar berpikir

Menggunakan emosi untuk memperlancar berpikir dapat melibatkan pengelolaan emosi secara positif untuk meningkatkan kreativitas, solusi masalah, dan pengambilan keputusan.

3. Memahami emosi

Kemampuan untuk mengenali, menginterpretasikan dan memahami perasaan baik pada diri sendiri maupun orang lain.

4. Mengelola emosi

Keterampilan untuk mengenali, mengontrol, dan mengarahkan emosi secara positif. Ini melibatkan kemampuan untuk merespon dengan bijak situasi yang menantang, menjaga keseimbangan emosional, dan menggunakan emosi sebagai sumber informasi yang berguna.

2.2.2.5 *Emotional Intelligence* Dalam Prespektif Islam

قَوْلٌ مَّعْرُوفٌ وَمَغْفِرَةٌ خَيْرٌ مِّنْ صَدَقَةٍ يَتَّبِعُهَا أَذَىٰ ۗ وَاللَّهُ غَنِيٌّ حَلِيمٌ

Artinya: “Perkataan yang baik dan pemberian maaf lebih baik dari sedekah yang diiringi dengan sesuatu yang menyakitkan (perasaan si penerima). Allah Maha Kaya lagi Maha Penyantun.” (Al-Baqarah:263)

Ayat 263 dari Surah Al-Baqarah menyampaikan pesan tentang pentingnya bertakwa kepada Tuhan. Ini menunjukkan bahwa orang-orang yang beriman dan melakukan kebaikan akan mendapatkan balasan atau pahala, baik dalam kehidupan di dunia maupun di akhirat. Secara langsung, ayat ini tidak secara eksplisit membahas kecerdasan emosional. Namun, dalam konteks lebih luas, prinsip kesabaran yang disebutkan dalam ayat ini bisa dikaitkan dengan kecerdasan emosional. Kesabaran adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam mengelola emosi.

Kecerdasan emosional melibatkan pengendalian diri, pengaturan emosi, dan sikap yang bijaksana dalam menanggapi situasi yang menantang. Kesabaran adalah bagian dari kemampuan ini. Ketika seseorang mampu mengontrol reaksi terhadap situasi yang menimbulkan emosi, hal ini mencerminkan kecerdasan emosional yang tinggi. Ayat tersebut mengingatkan umat Muslim untuk tetap bertakwa kepada Tuhan,

dan dalam kehidupan sehari-hari, kecerdasan emosional juga dapat membantu seseorang untuk mengelola perasaan, mempertahankan kesabaran, dan bertindak secara bijaksana dalam menghadapi berbagai situasi kehidupan.

2.2.3 Stress Kerja

2.2.3.1 Pengertian Stress Kerja

Menurut Handoko (2008) dalam Andewi (2016) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Mengacu pada Robbins (2003) dalam Wartono (2017) stress kerja ialah situasi dinamis yang mana seseorang dihadapkan pada tuntutan, rintangan, sekaligus kesempatan berkaitan dengan ambisinya dan hasilnya dipandang mengandung ketidakpastian namun penting.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Stress Kerja

Merujuk pada Ananta dan Ellitan (2007) dalam Saputri (2020) stress timbul karena beberapa faktor yaitu:

a. Individual stressor

Rasa tertekan yang muncul dari dalam personal seseorang sebagai konsekuensi dari ambiguitas dan konflik peran, kurangnya pengendalian perusahaan dan beban tugas pekerjaan yang berlebihan.

b. Group stressor

Faktor pendorong stress dalam kelompok organisasi yang muncul karena minimnya rasa kerjasama dan solidaritas untuk menyelesaikan pekerjaan, terlebih

pada jenjang bawahan, pimpinan tidak menunjukkan dukungan yang optimal, lahirnya konflik antarkelompok, interpersonal, maupun antarpersonal.

c. Organizational stressor

Pemicu tekanan dan internal organisasi, di antaranya situasi lingkungan pekerjaan, system perusahaan, desain dan struktur perusahaan, strategi dan kebijakan administrasi.

d. Extra organizational stressor

Faktor yang menyebabkan stress dari eksternal perusahaan mencakup situasi keluarga, situasi masyarakat rekolasi, dinamika keuangan dan ekonomi yang mempengaruhi pola bekerja, berubahnya gaya hidup di masyarakat, perkembangan teknologi dan berubahnya kondisi sosial di lingkungan luar.

2.2.3.3 Indikator Stres Kerja

Variabel stress kerja dapat dinilai menggunakan indicator yang berdasarkan penjelasan dari Rivai (2008) dalam Saputri (2020) yakni sebagai berikut:

1. Konflik peran
2. Beban kerja
3. Pengembangan karir
4. Hubungan dalam pekerjaan
5. Struktur dalam organisasi

2.2.3.4 Stres Kerja dalam Perspektif Islam

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۗ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ إِنَّتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.” (Al-Baqarah:286)

Ayat 286 dari Surah Al-Baqarah menyampaikan pesan bahwa Allah tidak memberikan beban kepada seseorang melebihi batas kemampuannya. Meskipun tidak secara langsung menyebutkan "stres kerja" dalam istilah modern, pesan yang disampaikan ayat ini sangat relevan dalam konteks beban kerja yang bisa menyebabkan stres. Dalam konteks kehidupan sehari-hari, stres kerja sering kali muncul akibat beban tugas yang berlebihan atau situasi yang menantang di lingkungan kerja. Ayat ini memberikan pemahaman bahwa Allah tidak memberikan ujian atau beban yang melebihi kemampuan seseorang untuk menanggungnya. Ini dapat memberikan

ketenangan pikiran bahwa dalam menghadapi stres kerja, seseorang memiliki kemampuan untuk mengatasinya.

Pemahaman bahwa setiap beban atau ujian memiliki batasnya dapat membantu seseorang dalam mengelola stres kerja. Hal ini bisa menginspirasi individu untuk mencari solusi, menggunakan kemampuan yang dimiliki dengan sebaik mungkin, dan meminta pertolongan jika diperlukan, serta memahami bahwa situasi sulit akan ada batasnya. Meskipun ayat tersebut tidak secara langsung membahas "stres kerja," prinsip bahwa Allah tidak memberikan beban melebihi kemampuan seseorang dapat diartikan sebagai pesan yang mendukung dalam menghadapi stres atau tekanan di lingkungan kerja. Ini memberikan harapan bahwa dalam mengelola stres, seseorang memiliki kekuatan untuk menghadapinya dengan bijaksana dan dengan bantuan dari-Nya.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi dalam Ginting (2019) Kinerja adalah hasil yang dihasilkan suatu organisasi sepanjang waktu, baik yang berorientasi keuntungan maupun non-profit. Menurut Yani (2012) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Sementara, menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya, menurut uraian pendapat para ahli tersebut.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017) yakni:

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge & skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih muda mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.4.3 Dimensi Kinerja

Menurut Bernadin dan Russo dalam Erri et al., (2021) dimensi kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas

Setiap karyawan memiliki tugas masing-masing. Sebagai seorang karyawan, hal pertama yang dinilai dalam kinerja adalah bagaimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kuantitas

Salah satu aspek dalam kinerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Aspek ini terlihat dari waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Semakin sedikit waktu yang digunakan, tentu semakin baik untuk penilaian yang diperoleh.

4. Efektivitas biaya

Efektivitas penggunaan biaya dilihat dari seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja.

5. Kebutuhan akan supervisor

Salah satu yang menjadi dasar penetapan aspek dalam kinerja adalah seberapa mandiri dalam bekerja. Semakin minim memperoleh bantuan dari orang lain, khususnya atasan, maka akan menjadi pertimbangan diri sendiri.

2.2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) dalam buku Ruth et al., (2021), ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Tanggung Jawab / Komitmen

Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.2.4.5 Kinerja Karyawan dalam Prespektif Islam

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (An-Najm:39)

Ayat 39 dari Surah An-Najm dalam Al-Quran menekankan prinsip penting tentang usaha dan hasil dari setiap usaha yang dilakukan manusia. Meskipun tidak secara langsung menyebutkan "kinerja karyawan" dalam istilah modern, ayat ini

menyampaikan pesan yang relevan tentang konsep usaha keras dan hasil dari usaha tersebut. Ayat ini menegaskan bahwa setiap orang akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan usaha yang mereka lakukan. Meskipun dalam konteks aslinya, ayat ini lebih terkait dengan kebaikan dan balasan dari Allah, prinsip yang terkandung di dalamnya juga relevan dalam konteks kinerja karyawan.

Dalam konteks karyawan atau dunia kerja, ayat ini menggarisbawahi pentingnya kerja keras dan dedikasi dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Menurut ayat ini, hasil yang diperoleh seseorang dalam pekerjaannya sebanding dengan usaha yang mereka berikan. Ini dapat diartikan sebagai dukungan dari Al-Quran terhadap konsep bahwa kinerja karyawan yang baik, produktivitas, dan hasil yang dicapai sebagian besar tergantung pada usaha yang mereka berikan. Seorang karyawan yang memberikan usaha maksimal, dedikasi, dan kerja keras dalam menjalankan tugasnya, akan cenderung mendapatkan hasil yang sesuai dengan usahanya tersebut. Oleh karena itu, ayat ini dapat menjadi pengingat bagi karyawan untuk bekerja dengan tekun dan memberikan usaha terbaik mereka dalam melakukan pekerjaan, karena hasil yang dicapai sejalan dengan tingkat usaha yang diberikan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan

Menurut Yudhaningsih (2021) menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUP Sanglah Denpasar. Dan juga pada penelitian Karatepe (2012) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh

Ribeiro et al., (2021) juga menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin rendah *work family conflict* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan penjelasan diatas hipotesis yang dapat disimpulkan:

H1: Diduga *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan

Menurut Ginoga et al., (2022) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Rexhepi (2017) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013) juga menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *emotional intelligence* maka kinerja karyawan semakin baik. Berdasarkan penjelasan diatas hipotesis yang dapat disimpulkan:

H2: Diduga *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh *work family conflict* yang dimediasi stress kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yaqien (2018) menunjukkan hasil bahwa stres kerja memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2021) menunjukkan bahwa

stres kerja dapat memediasi hubungan antara *work family conflict* dan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas hipotesis yang dapat disimpulkan:

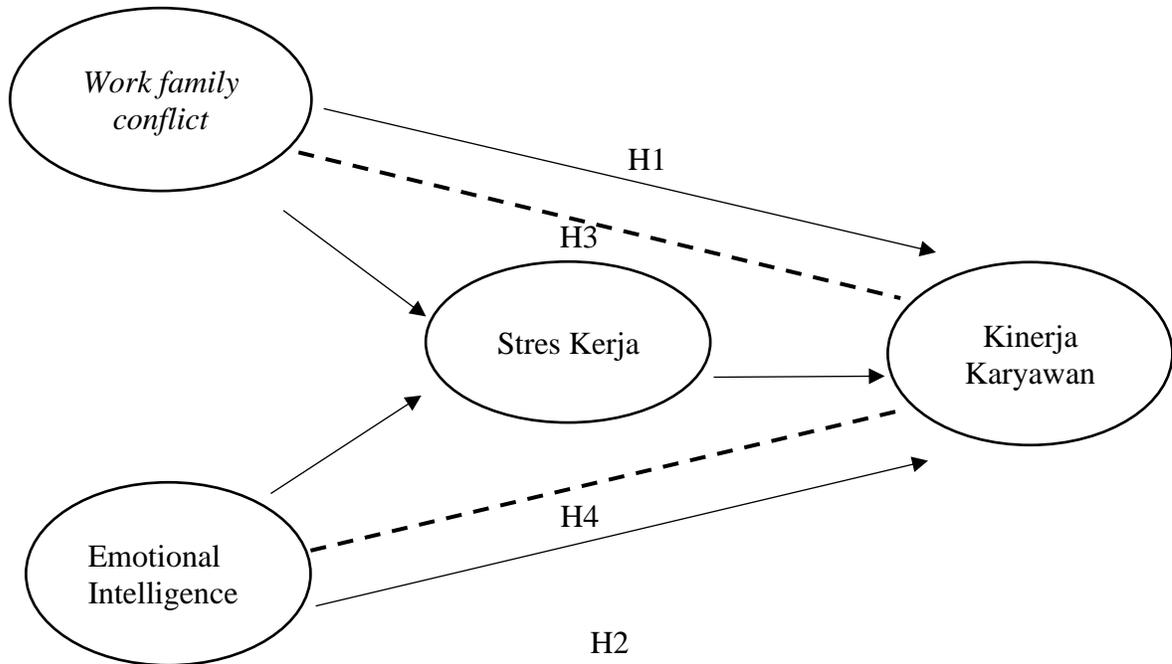
H3: Diduga stres kerja memediasi *work family conflict* terhadap kinerja.

2.3.4 Pengaruh *emotional intelligence* yang dimediasi stress kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yaswir (2020) menunjukkan hasil bahwa stress kerja memediasi hubungan antar *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh. Penelitian yang dilakukan oleh Mutaqien (2019) juga menunjukkan bahwa stress kerja dapat memediasi antara *emotional intelligence* dan kinerja karyawan yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui stress. Berdasarkan penjelasan diatas hipotesis yang dapat disimpulkan:

H4: Diduga stress kerja memediasi *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Notoatmodjo, (2018) mengungkapkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang sudah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan bentuk kalimat sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan dengan teori yang relevan bukan pada fakta empiris yang telah diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dengan jawaban yang belum empiric.

Dari model hipotesis diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian antara lain sebagai berikut:

H1: Diduga *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Diduga *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Diduga Stres Kerja memediasi *Work family conflict* terhadap Kinerja Karyawan

H4: Diduga Stress Kerja memediasi *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pendekatan kuantitatif peneliti harus menggunakan data berupa angka untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data angka yang akan diuji didapat dari kuisioner yang telah disebarkan peneliti kepada karyawan dari beberapa pertanyaan yang telah diajukan. Notoatmodjo (2018) penelitian kuantitatif merupakan data penelitian yang berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Dari tujuan penelitian yang sudah dijelaskan, maka jenis penelitian ini yaitu eksplanatori

Menurut Sari et al., (2023) mengemukakan bahwa penelitian eksplanatori merupakan penjelasan antara hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel dan menjelaskan tentang bagaimana terjadinya peristiwa. Penelitian eksplanatori juga bertujuan untuk menguji variabel bebas dan variabel terikat.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada pekerja wanita di Pasuruan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa banyaknya pekerja wanita di Pasuruan dibuktikan dengan data sejumlah 51,147 (bps.go.id) dan hasil wawancara yang menunjukkan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan *work family conflict*, *emotional intelligenc*, stress kerja dan kinerja karyawan. Selain beban kerja yang berlebihan salah satu faktor terjadinya stres adalah permasalahan di keluarga.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Notoatmodjo (2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah pekerja wanita di Pasuruan dengan jumlah populasi 51,147 (bps.go.id).

3.3.2 Sampel

Menurut Notoatmodjo (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dapat dianggap mewakili dari jumlah populasi terhadap gejala yang diamati dan diteliti. Ukuran populasi pada lokasi penelitian ini dengan data pekerja wanita di Pasuruan pada tahun 2023 yaitu mencapai 51,147. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel dan jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel

e = 10%

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 51.147 karyawan wanita di Pasuruan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan 0,10. Maka untuk menghitung jumlah sampel penelitian ini yaitu dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{51.147}{1 + 51.147 (0,10)^2} \\ &= 100\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan sampel di atas, maka jumlah sampel yang dapat digunakan sebagai responden pada penelitian ini minimal 100 pekerja wanita di Pasuruan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah *probability* sampling dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2007;64) *simple random sampling* adalah metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Notoatmodjo, (2018) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh langsung dari hasil kuisioner atau angket yang dilakukan oleh responden. Dalam penelitian ini

peneliti ingin mengetahui pengaruh *Work family conflict* dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Stress Kerja. Maka peneliti menyebarkan kuisioner/angket pada pekerja wanita di Pasuruan.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Notoatmodjo, (2018) data sekunder sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder didapatkan dari observasi dan wawancara.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan, pengumpulan data-data sangat berguna dalam memperoleh data primer. Penelitian lapangan memiliki beberapa teknik, diantaranya :

a. Observasi

Menurut Notoatmodjo (2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik dengan tidak terbatas orang namun juga obyek-objek alam yang lain. Proses pengumpulan data dengan observasi digunakan bila peneliti ingin mengamati secara langsung dengan perilaku manusia, proses kerja. Dalam penelitian ini peneliti dapat mengamati tingkah laku para pekerja wanita di Pasuruan.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019) wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Sugiyono (2019) juga mengemukakan beberapa

macam wawancara yaitu wawancara semi terstruktur, dan tidak terstruktur. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai beberapa pekerja wanita di Pasuruan yang sudah menikah.

c. Kuisisioner (Angket)

Menurut Notoatmodjo, (2018) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat alat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab dengan tujuan mendapatkan data. Kuisisioner cocok jika respondenya cukup banyak. Dalam penelitian ini responden yang diminta untuk mengisi kuisisioner adalah pekerja wanita di Pasuruan.

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) dalam Notoatmojo (2018) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Sedangkan menurut Purwanto (2018) instrumen penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen penelitian dibuat sesuai dengan tujuan pengukuran dan teori yang digunakan sebagai dasar.

Menurut Sugiono (2013) ada lima alternatif tanggapan yakni :

- | | |
|-----------------------|---------------|
| 1. SS = Sangat Setuju | diberi skor 5 |
| 2. S = Setuju | diberi skor 4 |
| 3. N = Netral | diberi skor 3 |
| 4. TS = Tidak Setuju | diberi skor 2 |

5. STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

3.8 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan proses yang dilakukan dengan pengamatan dimensi dan sifat yang dilambangkan dalam variabel yang digunakan. Selanjutnya akan dijabarkan dalam unsur-unsur yang dapat diamati, diukur, sehingga memudahkan dalam pengukuran sebuah variabel.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Work family conflict</i> (X1)	Tekanan kerja	1. ketika saya diberikan waktu istirahat yang memadai dan promosi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat mengurangi tingkat tekanan kerja. 2. ketika saya diberikan tekanan kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik jika tidak dikelola dengan baik.	Frone dan Russel dalam Akbar (2017)
	Banyaknya tuntutan tugas	1. ketika saya menerima banyaknya tuntutan tugas seringkali menimbulkan beban kerja yang berat dan dapat memengaruhi fokus serta produktivitas di tempat kerja. 2. Ketika saya mendapatkan tekanan dari benyakny tugas dapat mengurangi kepuasan kerja dan	

		motivasi sehingga mempengaruhi kinerja		
	Kurangnya kebersamaan keluarga	1. Saya jarang menghabiskan waktu bersama sebagai keluarga karena kesibukan kerja 2. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan waktu keluarga membuat saya sulit untuk memiliki momen bersama keluarga yang berkualitas.		
	Sibuk dengan pekerjaan	1. Waktu saya seringkali terbagi antara tugas-tugas yang menumpuk di tempat kerja. 2. Ketika ada waktu luang, pikiran saya masih terfokus pada pekerjaan yang belum selesai.		
	Konflik komitmen	1. Ketika saya berkomitmen pada satu hal, terkadang hal tersebut bersinggungan dengan komitmen lainnya. 2. Ketidakmampuan untuk mengatur komitmen dengan baik seringkali membuat saya merasa tegang dan cemas.		
<i>Emotional Intelligence (X2)</i>	Mempresepsi emosi	1. Saya seringkali merasa sulit untuk mengenali dan mengidentifikasi emosi yang saya rasakan 2. Ketika emosi muncul, saya merasa sulit untuk memahami sumber atau penyebabnya.		Salovey and Mayer (1990)
	Menggunakan emosi untuk memperlancar berpikir	1. Ketika saya menghubungkan emosi dengan pemikiran, saya merasa lebih mampu mengakses kreativitas		

		dan penalaran yang lebih dalam. 2. Emosi yang kuat sering menjadi pemicu bagi saya untuk mempertajam fokus dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.		
	Memahami emosi	1. Saya merasa bahwa memahami emosi dalam lingkungan kerja membantu saya dalam pengambilan keputusan yang lebih bijaksana. 2. Memahami emosi dalam lingkungan kerja membantu saya menangani tekanan dengan lebih efektif dan mengelola stres		
	Mengelola emosi	1. Saya mengelola emosi dengan memberikan waktu bagi diri sendiri untuk merenung dan mengevaluasi apa yang saya rasakan. 2. saat mengelola emosi, saya selalu mencari solusi daripada terjebak dalam perasaan yang mungkin membebani		
Stres Kerja (Z)	Konflik peran	1. Ketika terjadi konflik peran, saya kadang merasa sulit untuk memberikan prioritas yang tepat antara tanggung jawab pribadi dan pekerjaan 2. Konflik peran membuat saya merasa terbagi, sulit untuk memberikan fokus penuh pada setiap peran yang saya jalani.		Rivai (2008) dalam Saputri (2020)
	Beban kerja	1. Tingginya beban kerja sering membuat saya merasa tertekan		

		<p>dan sulit untuk menemukan waktu untuk istirahat yang cukup.</p> <p>2. Ketika beban kerja meningkat, saya merasa sulit untuk mempertahankan fokus dan produktivitas yang optimal.</p>		
	Pengembangan karir	<p>1. Pengembangan karir bagi saya bukan hanya tentang naik pangkat, tetapi juga mengasah keterampilan dan pengetahuan untuk mencapai tujuan jangka panjang.</p> <p>2. Saat saya fokus pada pengembangan karir, saya berusaha untuk mengeksplorasi berbagai bidang dan peluang yang sesuai dengan minat dan keahlian saya.</p>		
	Hubungan dalam pekerjaan	<p>1. Hubungan yang baik di tempat kerja membantu menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana setiap orang merasa dihargai dan didengar.</p> <p>2. Ketika hubungan dalam pekerjaan baik, saya merasa lebih nyaman dalam meminta bantuan, berbagi ide, dan bekerja secara kolaboratif.</p>		
	Struktur dalam organisasi	<p>1. Saat struktur organisasi terstruktur dengan baik, ini membantu dalam mengukur kinerja dan pencapaian tujuan dengan lebih jelas.</p> <p>2. Struktur organisasi yang transparan membantu anggota tim</p>		

		memahami bagaimana mereka berkontribusi pada tujuan organisasi secara keseluruhan.		
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	1. Saat kualitas kerja terjaga dengan baik, saya yakin bahwa hal tersebut mencerminkan keterampilan, pemahaman, dan perhatian terhadap detail 2. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan kemampuan untuk menghadirkan solusi berkualitas dan inovatif dalam menyelesaikan tugas atau proyek		Robbins (2006) dalam buku Ruth et.al (2021)
	Kuantitas kerja	1. Saya melihat kuantitas kerja sebagai ukuran produktivitas yang menggambarkan seberapa banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam periode waktu tertentu 2. Saat kuantitas kerja dijaga dengan baik, ini menunjukkan bahwa seseorang mampu mengatur prioritas, mengatasi tugas yang diberikan, dan menghasilkan output yang memadai		
	Ketepatan waktu	1. Saya percaya bahwa ketepatan waktu mencerminkan komitmen untuk memenuhi target atau deadline yang telah ditetapkan tanpa menunda-nunda pekerjaan 2. Ketepatan waktu yang baik menunjukkan kemampuan untuk mengatur prioritas, merencanakan pekerjaan, dan		

		menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditetapkan.		
	Efektifitas	1. Saya melihat efektivitas dalam kinerja sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan secara efisien dengan hasil yang optimal. 2. Saat efektivitas dalam kinerja tercipta, ini membantu saya untuk mencapai tujuan dengan hasil yang memuaskan dan meminimalkan pemborosan waktu atau sumber daya		
	Tanggung jawab	1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa kesalahan 2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan teliti dan sesuai arahan		

3.9 Analisis Data

Setelah seluruh data responden dikumpulkan maka dilakukan analisis. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data sudah terkumpul. Beberapa kegiatan dalam analisis data yaitu : mengemlompokkan data sesuai degan variabel dan jenis responden, membuat tabel data sesuai dengan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, terakhir melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang teah diajukan. (Notoatmodjo, 2018). Penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis komponen, analisis *Partial Least*

Square (PLS) adalah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbaris varian. SEM berbasis kovarian umumnya menguji model kausalitas atau teori, sedangkan PLS lebih bersifat *predictive* model. PLS adalah metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi seperti data tidak harus berdistribusi normal, sampel tidak harus besar. PLS dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif.

Analisis PLS terdiri dari dua sub model yaitu model struktural (struktural model) atau sering disebut *inner* model dan model pengukuran (*measurement* model) atau sering disebut *outer* model. Model struktural atau inner model menunjukkan kekuatan estimasi antar konstruk, sedangkan model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana indikator merepresentasikan variabel laten untuk diukur

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Irwan (2015) menjelaskan tentang langkah-langkah dalam analisis PLS :

1. Merancang model struktural (*Inner Model*)

Merancang inner model yaitu merancang antara hubungan variabel laten pada PLS dengan didasarkan pada hipotesis penelitian

2. Merancang model pengukuran (*outer model*)

Merancang outer model adalah merancang variabel laten dengan indikatornya.

3. Kontruksi diagram jalur

Mengkonstruksi diagram jalur berdasarkan dari perancangan *outer* model dan *inner* model. Hasil perancangan *outer* model dan *inner* model dinyatakan dalam bentuk diagram jalur agar lebih mudah dipahami.

4. Konversi diagram jalur ke sistem persamaan

a. *Outer* model

Outer model, yaitu spesifikasi hubungan antara konstruk laten dan indikatornya. *Outer* model, yang disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement* model, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. *Outer* model dalam SEM terkait dengan pengukuran variabel laten atau konstruk. Ini melibatkan penggunaan indikator atau variabel observasi yang terukur untuk mencerminkan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung.

b. *Inner* model

Inner model, yaitu spesifikasi hubungan hubungan antara variabel laten (*structural* model) yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori *substansif* penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel *manifest* diskala *zero* means dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi dapat dihilangkan dari model. *Inner* model adalah bagian dari model yang menggambarkan hubungan kausal antara variabel-variabel laten yang telah diidentifikasi dalam penelitian. Dalam tahap ini, peneliti menguji hipotesis tentang hubungan antara variabel laten berdasarkan data empiris yang dikumpulkan.

5. Estimasi

Metode pendugaan parameter di dalam PLS adalah metode kuadrat terkecil. Proses perhitungan dilakukan dengan cara literasi, dimana literasi akan berhenti jika telah tercapai kondisi konvergen. Pendugaan parameter di dalam PLS meliputi 3 hal, yaitu:

- a. *Weight estimate* digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.
- b. Estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan antar variabel laten dan estimasi loading antara variabel laten dengan indikatornya.
- c. *Means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

6. *Goodness of Fit*

1. *Outer model*

1) *Convergent validity*

Korelasi antara skor indikator *refleksif* dengan skor variabel latennya. Hal ini loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, pada jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

2) *Discriminant validity*

Membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model, jika AVE konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,5.

3) *Composite reliability*

Apabila nilai *composite reliability* $> 0,8$ dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi dan $> 0,6$ dikatakan cukup reliabel.

4) *Cronbach alpha*

Dalam PLS, uji reliabilitas diperkuat adanya *Cronbach Alpha* dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. *Cronbach Alpha* dikatakan baik apabila $\alpha \geq 0,5$ dan dikatakan cukup apabila $\alpha \geq 0,3$.

2. *Inner model*

Q-Square predictive relevance untuk model struktural mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-Square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Besaran *Q2* memiliki nilai dengan rentang $0 < Q2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran *Q2* setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (path analisis).

7. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode resampling *bootstrap*. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

- Hipotesis statistik untuk outer model adalah:

H0: $\lambda_i = 0$ lawan

H1: $\lambda_i \neq 0$

- Hipotesis statistik untuk inner model:

H0: $y_i = 0$ lawan

H1: $y_i \neq 0$

Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (distribution free), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan t-test diperoleh dari $p\text{-value} \leq 0,05$ (alpha 5%). Dapat disimpulkan signifikan, dan sebaliknya. Bilamana hasil pengujian hipotesis pada outer model signifikan, artinya bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten. Kemudian, jika hasil pengujian pada inner model adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pasuruan adalah kota atau kabupaten yang berada di provinsi Jawa Timur. Pasuruan terletak pada delta jalur ekonomi Jawa Timur dan merupakan salah satu kabupaten yang termasuk memiliki sektor Industri terbesar di Indonesia, yang mana menempati posisi kelima setelah Surabaya. Pasuruan dikenal sebagai daerah perindustrian, perdagangan, pertanian, dan tujuan wisata. Kondisi alam dan kekuatan sumber daya produktif menjadi modal utama daerah ini untuk terus berkembang dan berpotensi menuju daerah yang sejahtera dan berdaya saing.

Salah satu upaya kabupaten Pasuruan didalam menciptakan iklim usaha yang sehat dan guna menarik investasi adalah dengan berdirinya kawasan industry. Terdapat beberapa pabrik yang menyebar di kawasan Pasuruan, namun Pasuruan ini memiliki kawasan Industri tersendiri yang terkenal dengan sebutan PIER (Pasuruan Industrial Estate Rembang) yang berlokasi di kecamatan Rembang. Pasuruan Industrial Estate Rembang (PIER) di Kecamatan Rembang seluas + 550 ha yang dilengkapi juga dengan kawasan berikat. PIER merupakan kawasan industri terbesar ke-2 di Jawa Timur setelah SIER. Pada kawasan PIER terdapat banyak perusahaan yang berada di kawasan industri ini, baik Perusahaan Pemodal Asing (PMA) maupun perusahaan lokal. Banyaknya perusahaan yang ada, terdapat banyak pula pekerja pada kabupaten ini. (Pasuruankab.go.id)

Selain PIER, kota Pasuruan juga memiliki industri mebel dengan produk unggulannya yang mampu menembus pasar internasional. Industri mebel Kota Pasuruan tersebar di beberapa daerah diantaranya, Kelurahan Purutreja, Purworejo, Gadingrejo, Krapyakrejo, Bukir, Petahunan, Gentong, dan Randusari. Dalam hal ini, Pemerintah Kota (Pemkot) Pasuruan memusatkan perindustrian mebel melalui pembangunan pasar mebel di Kelurahan Bukir dan Kelurahan Randusari, Kecamatan Gadingrejo. Upaya tersebut merupakan bentuk pemberdayaan UMKM sehingga mampu tumbuh dan berkembang menjadi usaha yang tangguh dan mandiri. Selain itu, pemerintah juga berperan sebagai fasilitator yang menjembatani hubungan antara UMKM dengan mitranya (Pasuruankota.go.id)

4.1.1.2 Pekerja Perempuan di Sektor Manufaktur di Pasuruan

Pekerja wanita di Pasuruan pada tahun 2023 yaitu sebanyak 51.147, yang berarti banyak wanita di Pasuruan yang memilih untuk bekerja. Berikut tabel tentang data buruh wanita yang ada di Pasuruan:

Tabel 4.1
Data Pekerja Wanita di Pasuruan

No	Tahun	Jumlah Pekerja Wanita
1.	2020	43,688
2.	2021	45,879
3.	2022	41,051
4.	2023	51,147

Sumber: bps.go.id

Tabel 4.1 menunjukkan data dari pekerja wanita yang ada di pasuruan, dari hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa bahwa pekerja wanita di Pasuruan pada tahun

2022 – 2023 naik drastis yaitu sebesar 10,096 yang artinya di tahun 2023 banyak wanita di Pasuruan memilih untuk bekerja (bps.go.id).

4.1.2 Gambaran Umum Responden

4.1.3 Karakteristik Responden

Responden mempunyai jumlah sebanyak 100 orang dengan dengan jumlah populasi 51,147. menggunakan teknik sampling *probability sampling* dan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel dan jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel

e = 10%

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 51.147 karyawan wanita di Pasuruan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan 0,10. Maka untuk menghitung jumlah sampel penelitian ini yaitu dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{51.147}{1 + 51.147 (0,10)^2} \\ &= 100 \end{aligned}$$

Dalam penelitian ini karakteristik responden mencakup antara lain: berjenis kelamin perempuan, usia, status perkawinan, pendidikan dan lama bekerja. Lampiran berisi temuan temuan identifikasi menyeluruh terhadap karakteristik responden. Berikut penjelasan responden berdasarkan hasil penelitian.

4.1.3.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	20 - 30 Tahun	86	86%
2.	31 – 40 Tahun	10	10%
3.	41 – 50 Tahun	4	4%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.2, jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak (86%), sedangkan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak (10%) dan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak (4%%). Sehingga dapat disimpulkan mayoritas usia responden pada penelitian ini adalah berusia 20-30 tahun.

4.1.3.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	SLTA/Sederajat	99	99%
2.	Diploma D3	1	1%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.3, jumlah responden dengan pendidikan terakhir SLTA/Sederajat sebanyak 99 orang (99%), sedangkan dengan pendidikan terakhir Diploma D3 sebanyak 1 orang (1%). Dan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir SLTA/Sederajat.

4.1.3.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1.	0-5 tahun	92	92%
2.	6-10 tahun	6	6%
	11-15 tahun	0	0%
	16-20 tahun	0	0%
	21 tahun / lebih	2	2%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.4, jumlah responden dengan lama bekerja 0-5 tahun sebanyak (92%), 6-10 tahun sebanyak (6%), 11-15 tahun sebanyak (0%), 16-20 tahun sebanyak (0%) dan responden dengan lama bekerja 21 tahun atau lebih sebanyak (2%).

4.1.4 Distribusi Jawaban Responden

4.1.4.1 Variabel *Work Family Conflict*

Lima indikator digunakan untuk mengatur variable *work family conflict*. Hasil data dari responden ditunjukkan dalam table dibawah ini:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Work Family Conflict

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Ratarata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Work Family Conflict</i>											
X1.1	0	0%	0	0%	2	2%	23	23%	75	75%	4,730
X1.2	0	0%	9	9%	3	3%	30	30%	58	58%	4,370
X1.3	0	0%	1	1%	20	20%	33	33%	46	46%	4,240
X1.4	0	0%	10	10%	12	12%	43	43%	35	35%	4,030
X1.5	0	0%	8	8%	5	5%	39	39%	48	48%	4,270
X1.6	0	0%	1	1%	17	17%	37	37%	45	45%	4,260
X1.7	0	0%	15	15%	15	15%	23	23%	47	47%	4,020
X1.8	0	0%	10	10%	24	24%	30	30%	36	36%	3,920
X1.9	0	0%	21	21%	12	12%	23	23%	44	44%	3,900
X1.10	0	0%	5	5%	20	20%	40	40%	35	35%	4,050

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Data pada tabel diatas 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item X1.1 mengenai ketika diberikan tekanan tinggi dapat berdampak negatif jika tidak dikelola dengan baik menunjukkan bahwa sebanyak 75 responden menjawab sangat setuju. Item X1.2 mengenai Ketika banyak tekanan pekerjaan berdampak sulit memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa sebanyak 58 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami keterlambatan waktu bekerja jika mendapatkan banyak tekanan dalam pekerjaan. Item X1.3 mengenai Ketika banyaknya tuntutan kerja akan sering membuat tidak focus menunjukkan bahwa sebanyak 46 menjawab sangat setuju. Item X1.4 mengenai ketika mendapatkan tekanan tugas dapat mengurangi kepuasan dan motivasi menunjukkan bahwa sebanyak 43 menjawab setuju. X1.5 mengenai kesibukan kerja yang membuat jarang menghabiskan waktu Bersama keluarga

menunjukkan bahwa sebanyak 48 responden menjawab sangat setuju. X1.6 mengenai ketidakseimbangan antara pekerjaan dan waktu keluarga membuat sulit memiliki momen bersama keluarga menunjukkan bahwa 45 responden menjawab sangat setuju.

X1.7 mengenai waktu yang terbagi dengan tugas yang menumpuk di tempat kerja menunjukkan bahwa 47 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden waktunya sering terbagi dengan tugas yang menumpuk di tempat kerja. X1.8 mengenai ketika ada waktu luang tetapi pikiran yang masih fokus pada pekerjaan yang belum selesai menunjukkan bahwa 36 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden masih memikirkan tugas yang belum selesai. X1.9 mengenai tidak mengatur komitmen sehingga sering merasa menunjukkan hasil 23 responden menjawab setuju dan 44 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden sering merasa tegang jika tidak mampu mengatur komitmen dengan baik. X1.10 mengenai Ketika berkomitmen pada satu hal terkadang bersinggungan dengan komitmen lainnya menunjukkan hasil bahwa 40 responden menjawab setuju dan 35 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika responden telah berkomitmen dengan satu hal maka hal tersebut bersinggungan dengan komitmen lainnya.

Dengan demikian dapat di simpulkan dari penilaian diatas bahwa X1.1 memiliki jawaban tertinggi yaitu 76 responden dengan rata rata (4,730), pernyataan pada X1.1 adalah “jika saya diberikan tekanan tinggi dapat berdampak nrgatif jika tidak dikelola

dengan baik” hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa jika tekanan kerja yang tinggi dapat berdampak negatif jika tidak dikelola dengan baik.

4.1.4.2 Variabel Emotional Intelligence

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Emotional Intelligence

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Ratarata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Emotional Intelligence</i>											
X2.1	0	0%	9	9%	2	2%	24	24%	65	65%	4,450
X2.2	0	0%	1	1%	20	20%	33	33%	46	46%	4,240
X2.3	0	0%	10	10%	5	5%	51	51%	34	34%	4,090
X2.4	0	0%	0	0%	2	2%	26	26%	72	72%	4,700
X2.5	0	0%	1	1%	18	18%	40	40%	41	41%	4,210
X2.6	0	0%	3	3%	13	13%	33	33%	51	51%	4,320
X2.7	0	0%	1	1%	15	15%	41	41%	43	43%	4,260
X2.8	0	0%	10	10%	9	9%	30	30%	51	51%	4,220

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Data pada tabel diatas 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item X2.1 mengenai sering merasa sulit mengenali dan mengidentifikasi emosi menunjukkan bahwa sebanyak 65 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa sering sulit mengenali dan mengidentifikasi emosi. Item X2.2 mengenai sulit memahami sumber dan penyebab emosi menunjukkan bahwa sebanyak 46 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden Ketika muncul muncul, merasa sulit untuk memahami sumber atau penyebabnya. Item X2.3 mengenai ketika menghubungkan emosi dengan pemikiran, merasa mampu mengakses kreativitas dan penalaran yang lebih dalam menunjukkan bahwa sebanyak 51 menjawab setuju dan 35

menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mampu mengakses kreativitas dan penalaran lebih dalam ketika menghubungkan emosi dengan pemikiran. Item X2.4 mengenai emosi yang kuat sering menjadi pemicu untuk mempertajam fokus dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan bahwa sebanyak 26 menjawab setuju dan 72 menjawab sangat setuju.

X2.5 mengenai memahami emosi dalam lingkungan kerja dapat membantu menangani tekanan dengan lebih efektif dan dapat mengelola stress menunjukkan bahwa sebanyak 40 responden menjawab setuju dan 41 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memahami emosi dalam lingkungan kerja dapat membantu menangani tekanan dengan lebih efektif dan dapat mengelola stress. Item X2.6 mengenai memahami emosi dalam lingkungan kerja membantu pengambilan keputusan yang lebih bijaksana menunjukkan bahwa 33 responden menjawab setuju dan 51 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memahami emosi dalam lingkungan kerja membantu pengambilan keputusan yang lebih bijaksana. Item X2.7 mengenai mengelola emosi dengan memberi waktu untuk mengevaluasi apa yang dirasakan menunjukkan bahwa 41 responden menjawab setuju dan 43 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mengelola emosi dengan memberi waktu untuk mengevaluasi apa yang dirasakan. Dan item X2.8 mengenai saat mengelola emosi selalu mencari solusi daripada terjebak dalam perasaan yang membebani menunjukkan bahwa 30 responden menjawab setuju dan 51 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden saat

mengelola emosi selalu mencari solusi daripada terjebak dalam perasaan yang membebani

Dengan demikian dapat di simpulkan dari penilaian diatas bahwa X2.4 memiliki jawaban tertinggi yaitu 72 responden menjawab sangat setuju dengan rata rata (4,700), pernyataan pada X2.4 adalah “emosi yang kuat sering menjadi pemicu bagi saya untuk mempertajam fokus dan konsentrasi dalam penyelesaian pekerjaan” Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa emosi yang kuat sering menjadi pemicu untuk mempertajam fokus dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.1.4.3 Variabel Stres Kerja

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Ratarata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Stres Kerja											
Z1	0	0%	18	18%	20	20%	31	31%	31	31%	3,750
Z2	0	0%	9	9%	29	29%	27	27%	35	35%	3,880
Z3	0	0%	37	37%	8	8%	26	26%	29	29%	3,470
Z4	0	0%	20	20%	15	15%	29	29%	36	36%	3,810
Z5	0	0%	21	21%	9	9%	36	36%	34	34%	3,830
Z6	0	0%	7	7%	13	13%	39	39%	41	41%	4,140
Z7	0	0%	16	16%	17	17%	26	26%	41	41%	3,920
Z8	0	0%	33	33%	10	10%	22	22%	35	35%	3,590
Z9	0	0%	17	17%	20	20%	27	27%	36	36%	3,820
Z10	0	0%	28	28%	7	7%	18	18%	47	47%	3,840

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Data pada tabel diatas 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item Z1 mengenai kurang fokus saat terjadi konflik peran menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden menjawab setuju dan 31 responden menjawab sangat setuju.

Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa kurang fokus saat terjadi konflik peran. Item Z2 mengenai ketika terjadi konflik peran sulit untuk memberikan prioritas yang tepa tantara tanggung jawab pribadi dan pekerjaan menunjukkan bahwa sebanyak 35 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden sulit untuk memberikan prioritas yang tepa tantara tanggung jawab pribadi dan pekerjaan ketika terjadi konflik peran. Item Z3 mengenai tingginya beban kerja membuat merasa tertekan dan sulit untuk menemukan waktu istirahat yang cukup menunjukkan bahwa sebanyak 37 menjawab tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju jika tingginya beban kerja membuat sering merasa tertekan dan sulit untuk menemukan waktu istirahat yang cukup. Item Z4 mengenai ketika beban kerja meningkat merasa sulit untuk mempertahankan fokus dan produktivitas yang optimal menunjukkan bahwa sebanyak 36 menjawab sangat setuju. Item Z5 mengenai pelatihan dan pengalaman kerja penting untuk pengembangan karir menunjukkan bahwa sebanyak 36 responden menjawab setuju. Z6 mengenai memiliki rencana pengembangan karir jangka panjang yang terstruktur menunjukkan bahwa 41 responden menjawab sangat setuju. Z7 mengenai hubungan yang baik di tempat kerja membantu menciptakan lingkungan yang inklusif menunjukkan bahwa 26 responden menjawab setuju dan 41 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju jika hubungan yang baik di tempat kerja membantu menciptakan lingkungan yang inklusif.

Z8 mengenai merasa lebih nyaman dalam meminta bantuan, berbagi ide dan bekerja ketika hubungan dalam pekerjaan baik menunjukkan bahwa 35 responden

menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa lebih nyaman dalam meminta bantuan, berbagi ide dan bekerja ketika hubungan dalam pekerjaan baik. Z9 mengenai merasa tidak nyaman jika alur perintah struktur organisasi timpang tindih menunjukkan hasil 27 responden menjawab setuju dan 36 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa tidak nyaman jika alur perintah struktur organisasi timpang tindih. Z10 mengenai kejelasan fungsi dan tugas masing masing pegawai penting menunjukkan hasil bahwa 47 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju jika kejelasan fungsi dan tugas masing masing pegawai penting.

Dengan demikian dapat di simpulkan dari penilaian diatas bahwa Z6 memiliki jawaban tertinggi yaitu 41 jawaban sangat setuju dan 39 menjawab setuju dengan rata rata (4,140), pernyataan pada Z6 adalah “saya memiliki rencana pengembangan karir jangka pajang yang terstruktur” Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki rencana pengembangan karir jangka Panjang dan terstruktur.

4.1.4.4 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Ratarata
		%		%		%		%		%	
Kinerja Karyawan											
Y1	0	0%	10	10%	9	9%	41	41%	40	40%	4,110
Y2	0	0%	0	0%	17	17%	48	48%	35	35%	4,180
Y3	0	0%	10	10%	14	14%	40	40%	36	36%	4,020
Y4	0	0%	6	6%	15	15%	35	35%	44	44%	4,170
Y5	0	0%	11	11%	14	14%	31	31%	44	44%	4,080
Y6	0	0%	10	10%	14	14%	33	33%	43	43%	4,090
Y7	0	0%	8	8%	14	14%	27	27%	51	51%	4,210
Y8	0	0%	3	3%	6	6%	21	21%	70	70%	4,580
Y9	0	0%	17	17%	10	10%	32	32%	41	41%	3,970
Y10	0	0%	10	10%	13	13%	29	29%	48	48%	4,150

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Data pada tabel diatas 4.8 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item Y1 mengenai bisa atau sanggup mencapai standart hasil kerja perusahaan menunjukkan bahwa sebanyak 41 responden menjawab setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bisa atau sanggup mencapai standart hasil kerja perusahaan. Item Y2 mengenai bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu menunjukkan bahwa sebanyak 48 responden menjawab setuju. Item Y3 mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat menunjukkan bahwa sebanyak 40 menjawab setuju. Item Y4 mengenai hasil kerja yang cenderung meningkat dari waktu ke waktu menunjukkan bahwa sebanyak 35 menjawab setuju dan 44 menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden

merasa hasil kerja yang cenderung meningkat dari waktu ke waktu. Y5 mengenai bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden menjawab setuju dan 44 responden menjawab sangat setuju.

Y6 mengenai selalu memanfaatkan waktu dengan menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai menunjukkan bahwa 33 responden menjawab setuju dan 43 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden selalu memanfaatkan waktu dengan menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai. Y7 mengenai memanfaatkan fasilitas teknologi yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal menunjukkan bahwa 27 responden menjawab setuju dan 51 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan responden dapat memanfaatkan fasilitas teknologi yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Y8 mengenai bersungguh sungguh dan maksimal dalam bekerja agar pekerjaan selesai tepat waktu menunjukkan bahwa 21 responden menjawab setuju dan 70 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden bersungguh sungguh dan maksimal dalam bekerja agar pekerjaan selesai tepat waktu. Y9 mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan menunjukkan hasil 32 responden menjawab setuju dan 41 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan. Y10 mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan sesuai arahan menunjukkan hasil bahwa 29 responden menjawab setuju dan 48 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan sesuai arahan.

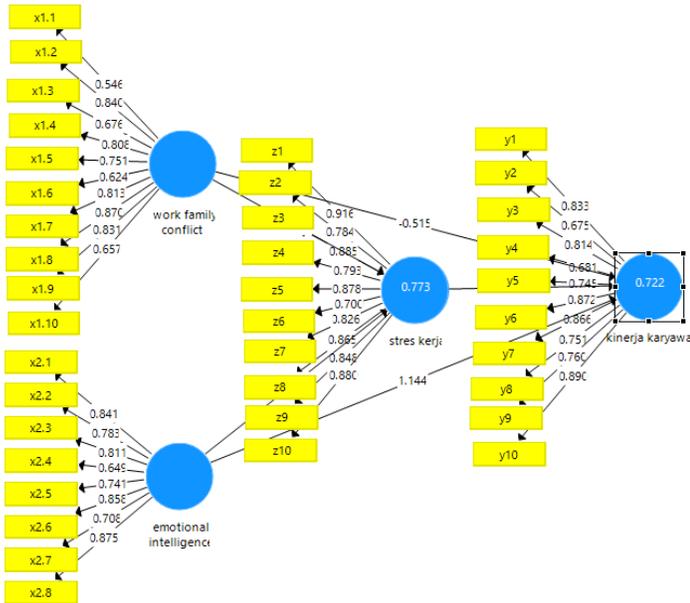
Dengan demikian dapat di simpulkan dari penilaian diatas bahwa Y8 memiliki jawaban tertinggi yaitu 70 menjawab sangat setuju dengan rata rata (4,140), pernyataan pada Z6 adalah “saya bersungguh sungguh dan maksimal dalam bekerja agar pekerjaan selesai tepat waktu” Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden bersungguh sungguh dan maksimal dalam bekerja agar pekerjaan selesai tepat waktu.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

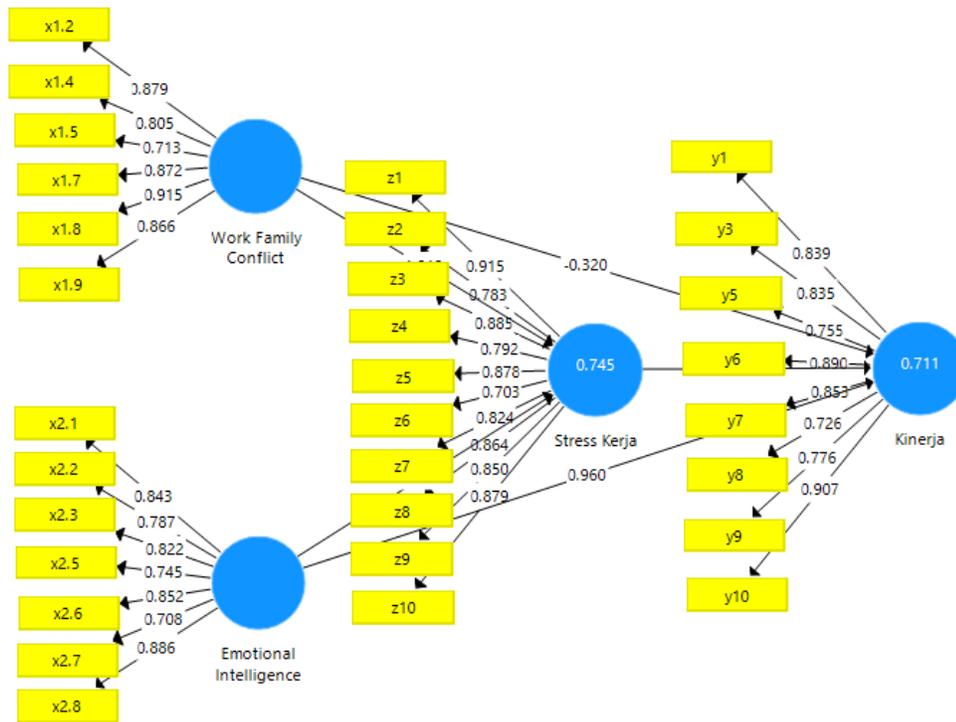
Model PLS yang telah disarankan oleh penelitian pada pengaruh *work family conflict* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan di bawah ini sebagai berikut:

Gambar 4.1
Outer Weight Sebelum di Filter



Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Gambar 4.2
Outer Weight Sesudah di Filter



Model final dari penelitian ini menunjukkan bahwa variable work family conflict(X1) dicerminkan oleh 5 indikator, variabel emotional intelligence (X2) dicerminkan oleh 4 indikator, variabel stres kerja (Z) dicerminkan oleh 5 indikator dan variabel kinerja karyawan (Y) dicerminkan oleh 5 indikator.

4.2.2 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.2.1 Uji Validitas

1. validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji konvergen dapat dilakukan dengan melihat skor outer loading dari setiap item pernyataan. Suatu item pernyataan dapat dikatakan valid jika memiliki skor outer loading $> 0,7$. Berikut ini, skor outer loading dari masing – masing item pernyataan dalam penelitian ini:

Tabel 4.9
Convergent Validity

	<i>Work family conflict</i>	<i>Emotional intelligence</i>	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
X1.2	0,879			
X1.4	0,805			
X1.5	0,713			
X1.7	0,872			
X1.8	0,915			
X1.9	0,866			
X2.1		0,843		
X2.2		0,787		
X2.3		0,822		
X2.5		0,745		
X2.6		0,852		
X2.7		0,708		
X2.8		0,886		
Z1			0,915	
Z2			0,879	
Z3			0,783	
Z4			0,885	
Z5			0,792	
Z6			0,878	
Z7			0,703	
Z8			0,824	
Z9			0,864	
Z10			0,850	
Y1				0,839
Y3				0,907
Y5				0,835

Y6				0,755
Y7				0,890
Y8				0,853
Y9				0,726
Y10				0,776

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Merujuk pada data dalam tabel 4.9 diperoleh hasil bahwasanya seluruh variabel menghasilkan nilai $> 0,7$. Dengan demikian variabel-variabel tersebut dinyatakan valid. Oleh karena itu, diperlukan studi tambahan.

2. Validitas Diskriminan

Apabila perolehan nilai cross loadings untuk masing – masing indikator lebih besar dibandingkan nilai dari variabel lainnya, hal ini bermakna bahwa variabel tersebut dikatakan valid berdasarkan *Discriminant Validity*. Tabel dibawah ini menampilkan nilai cross loadings untuk setiap indikator antara lain:

Tabel 4.10
Cross Loadings

	<i>Work family conflict</i>	<i>Emotional intelligence</i>	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
X1.2	0,840	0,745	0,657	0,610
X1.4	0,808	0,717	0,537	0,600
X1.5	0,751	0,841	0,369	0,695
X1.7	0,813	0,571	0,818	0,431
X1.8	0,870	0,655	0,832	0,578
X1.9	0,831	0,615	0,834	0,490
X2.1	0,780	0,841	0,507	0,748
X2.2	0,676	0,783	0,360	0,587
X2.3	0,771	0,811	0,418	0,758
X2.5	0,631	0,741	0,267	0,609
X2.6	0,694	0,858	0,266	0,639
X2.7	0,593	0,708	0,329	0,497
X2.8	0,850	0,875	0,625	0,789
Z1	0,644	0,354	0,916	0,367
Z2	0,622	0,527	0,784	0,530
Z3	0,656	0,408	0,885	0,345
Z4	0,638	0,402	0,793	0,384

Z5	0,675	0,401	0,878	0,362
Z6	0,654	0,550	0,700	0,603
Z7	0,610	0,348	0,826	0,318
Z8	0,608	0,338	0,865	0,291
Z9	0,789	0,584	0,848	0,520
Z10	0,597	0,290	0,880	0,257
Y1	0,703	0,786	0,371	0,833
Y3	0,564	0,661	0,335	0,814
Y5	0,541	0,667	0,308	0,745
Y6	0,773	0,773	0,593	0,872
Y7	0,593	0,666	0,459	0,866
Y8	0,506	0,579	0,302	0,751
Y9	0,415	0,540	0,286	0,760
Y10	0,732	0,787	0,510	0,890

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Merujuk pada tabel 4.0 diperoleh hasil nilai cross loading terbesar untuk setiap indikator dari setiap variabel. Hal ini cenderung dianggap bahwa setiap indikator dalam variabel dinyatakan valid.

3. *Average Variance Extraced (AVE)*

Perolehan nilai *average variance extracted (AVE)* digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen instrument pengukuran. Untuk memastikan validitas konvergen dengan menggunakan *AVE*, setiap nilai *AVE* untuk variabel harus lebih besar dari 0,5. Hasil pengujian validitas konvergen berdasarkan nilai *AVE* dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 4.11
Average Variance Extraced (AVE)

Variabel	Average Variance Extraced	Keterangan
X1	0,713	Valid
X2	0,653	Valid
Y	0,705	Valid
Z	0,680	Valid

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Tabel 4.11 Menunjukkan bahwa nilai AVE semua variabel model lebih besar dari 0,5, menunjukkan bahwa kondisi validitas konvergen telah terpenuhi. Menunjukkan bahwa semua variabel ini telah berhasil diuji validitas konvergenya.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

1. *Composite Reliability*

Jika setiap variabel menghasilkan nilai lebih tinggi dibandingkan 0,6, maka dianggap dapat diandalkan menggunakan reabilitas komposit. Pada tabel 4.13, nilai CR dari setiap variabel ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Composite Reability

Variabel	Composite Reability	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	0,937	Reliabel
<i>Emotional Intelligence</i> (X2)	0,929	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,960	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,944	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Merujuk pada data dalam tabel 4.12 diketahui bahwasanya nilai variabel *work family conflict* (X1) yakni 0,937, nilai variabel *emotional intelligence* (X2) sebesar 0,929, nilai variabel stres kerja (Z) yakni 0,960, dan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,944. Berdasarkan keterangan ini diketahui nilai setiap variabel > 0,6. Sehingga, variabel penelitian ini semua dianggap dapat diandalkan.

2. Cronbach's Alpha

Tabel 4. Menunjukkan variabel reliabel Cronbach's Alpha untuk setiap variabel sebagai berikut.

Tabel 4.13
Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	0,918	Reliabel
<i>Emotional Intelligence</i> (X2)	0,911	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,953	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,932	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Merujuk pada data dalam tabel 4.13 diperoleh hasil nilai variabel *work family conflict* (X1) yakni 0,918, nilai variabel *emotional intelligence* (X2) sebesar 0,911, nilai variabel stres kerja (Z) yakni 0,953, dan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,932. Berdasarkan keterangan ini diketahui nilai setiap variabel $> 0,7$. Sehingga variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.2.3 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Yakni prediksi suatu model yang bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan. Menggunakan istilah lain guna mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen dalam model jalur. Kriteria nilai R-Square 0.75 menggambarkan substansial/kuat, 0.50 menggambarkan moderate/sedang, 0.25 menggambarkan lemah/buruk.

Tabel 4.14
R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Stres Kerja	0,745	0,739
Kinerja Karyawan	0,711	0,702

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Pengaruh *work family conflict* serta *emotional intelligence* terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,711 seperti terlihat dalam tabel 4.14. Berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,711, variasi nilai *work family conflict* serta *emotional intelligence* dapat menyumbang 71,1% dan 28,9% adalah variabel lain yang menyumbang kepada nilai variabel kinerja karyawan. Variabel stres kerja dipengaruhi oleh *work family conflict*, *emotional intelligence*, serta kinerja karyawan sebesar 0,745. Berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,745 yakni 74,5% variasi nilai *work family conflict*, *emotional intelligence*, serta kinerja karyawan dan sebesar 25,5% adalah variabel lain yang dapat menjelaskan variasi nilai variabel stres kerja.

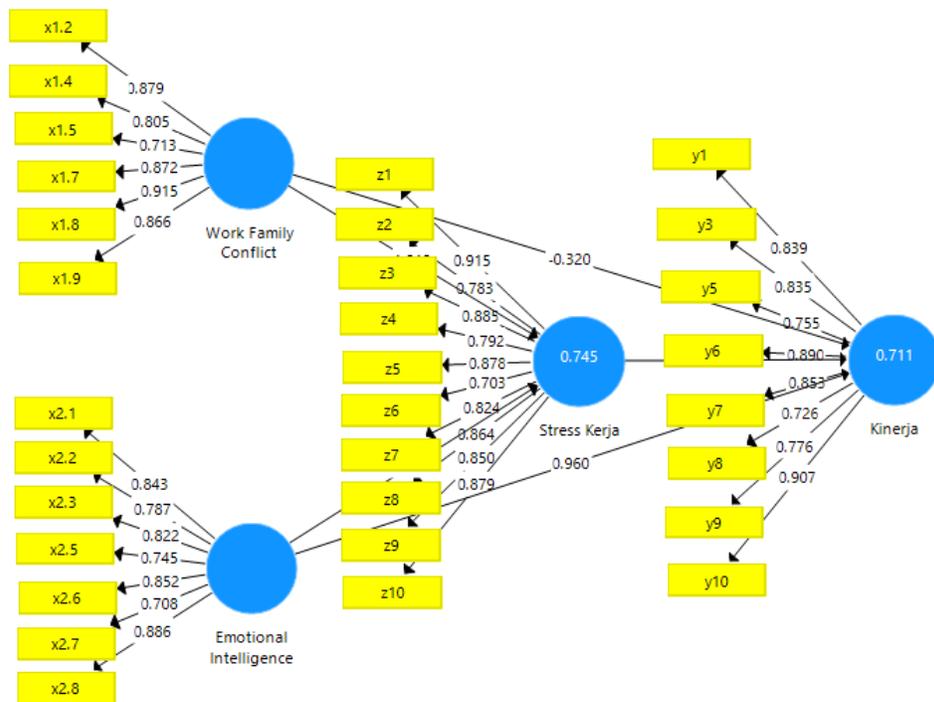
4.2.4 Uji Hipotetis

Variabel penelitian dijelaskan dengan menguji model hubungan struktural. Pengujian model primer dibantu dengan uji t. output gambar, nilai-nilai dalam koefisien patch output, dan efek tidak langsung berfungsi sebagai dasar untuk pengujian hipotesis langsung. penjelasan pengujian hipotesis ditampilkan dalam gambar dibawah ini:

Uji hipotesis dilakukan guna menjawab hipotesa atau praduga yang sudah muncul sebelum penelitian ini. Yang mana pengujian hipotesis dilaksanakan dengan

menggunakan perintah bootstrapping pada aplikasi SmartPLS dengan Rules of Thumb dipergunakan ialah menggunakan tingkat signifikansi P-value 0,05 (5%)

Gambar 4.3
Hasil Uji Hipotesis



Tabel 4.15
Dirrect Effect

Hubungan Variabel	<i>Original Sample(O)</i>	<i>Sample Mean(M)</i>	<i>Standar Deviasi (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
<i>Work family conflict -> kinerja karyawan</i>	-0,320	-0,311	0,162	1,972	0,049
<i>Emotional Intelligence -> kinerja karyawan</i>	0,960	0,955	0,086	11,165	0,000

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis melalui Smart PLS versi 3 diketahui:

H1: *Work Family Conflict* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis *work family conflict* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-values* 0,049, yang artinya *work family conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain nilai *original sample* ditandai dengan -0,320 dan *tstatistic* 1,972. Sehingga hipotesis pada penelitian ini hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan diterima. **Hipotesis diterima**

H2: *Emotional Intelligence* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-values* 0,000, yang artinya *emotional intelligence* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain nilai *original sample* ditandai dengan 0,960 dan *tstatistic* 11,165. Sehingga hipotesis pada penelitian ini hubungan antara *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan diterima. **Hipotesis diterima**

Tabel 4.16
Indirrect Effect

Hubungan Variabel	<i>Original Sample(O)</i>	<i>Sample Mean(M)</i>	<i>Standar Deviasi (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
Work family conflict -> kinerja karyawan -> stress kerja	0,319	0,314	0,137	2,429	0,015
Emotional Intelligence -> kinerja karyawan -> stress kerja	-0,126	-0,124	0,056	2,263	0,024

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

H3: Stres Kerja memediasi *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja memiliki nilai *p-values* 0,015, yang artinya *work family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Di sisi lain nilai *original sample* ditandai dengan 0,319 dan *t-statistic* 2,429. Sehingga hipotesis pada penelitian ini yaitu hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja diterima. **Hipotesis diterima**

H4: Stres Kerja memediasi Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis antara *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja memiliki nilai *p-values* 0,024, yang artinya *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Di sisi lain nilai *original sample* ditandai dengan -0,126 dan *t-statistic* 2,263. Sehingga hipotesis pada penelitian ini yaitu tentang hubungan antara *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja diterima. **Hipotesis diterima**

4.3 Pembahasan

Pada bab pembahasan ini, peneliti akan menjelaskan hasil yang sudah diuji, tujuan pembahasan ini adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan diatas dan pembahasan ini dilakukan dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang telah diteliti sebagai bukti terhadap hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian. Dengan kata lain, bab ini membahas tentang konsekuensi hasil pengujian hipotesis yang memberikan fakta diterima atau ditolaknya hipotesis. Hasil yang ditemukan telah memenuhi persyaratan yang ditentukan, terbukti dengan temua analisis yang dilakukan. Penelitian ini menerapkan metode kuesioner terhadap 100 responden untuk mengumpulkan data.

4.3.1 Pengaruh *Work Family Conflict* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan metode bootsrapping pada SmartPLS3, maka *work family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara variabel *work family conflict* dengan kinerja karyawan menghasilkan nilai *patch coefficient* memiliki nilai -0,320, nilai *t statistic* $1,972 > 1.96$. Sedangkan nilai *p-value* yang dihasilkan adalah $0,049 > 0,5$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* menjadi factor penentu terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Sedangkan variabel *work family conflict* (X1) memiliki 5 indikator, yaitu tekanan kerja, banyaknya tuntunan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan dan konflik komitmen. Nilai outer loading yang dihasilkan menunjukkan bahwa indikator sibuk dengan pekerjaan yang diwakili oleh item

pernyataan X1.8 mendapat nilai tertinggi yaitu 0,915. Hal ini menunjukkan bahwa indikator sibuk dengan pekerjaan menjadi indikator paling dominan dalam membentuk variabel *work family conflict* pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudhaningsih (2021) menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUP Sanglah Denpasar. Dan juga pada penelitian Karatepe (2012) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Ribeiro et al., (2021) juga menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin rendah *work family conflict* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Islam sudah menjelaskan terkait menekankan pentingnya memenuhi kewajiban terhadap keluarga dan tidak melupakan mereka dalam kesibukan dengan pekerjaan. Islam mengajarkan agar kita mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dengan memberikan perhatian yang layak kepada keduanya. Yaitu dijelaskan pada surah Al-Isra ayat 29 dibawah ini:

وَلَا تَجْعَلْ يَدَكَ مَغْلُولَةً إِلَىٰ عُنُقِكَ وَلَا تَبْسُطْهَا كُلَّ الْبَسْطِ فَتَقْعُدَ مَلُومًا مَّحْسُورًا

Artinya: “Janganlah engkau jadikan tanganmu terbelenggu pada lehermu (kikir) dan jangan (pula) engkau mengulurkannya secara berlebihan sebab nanti engkau menjadi tercela lagi menyesal”. (QS Al-Isra ayat 29)

Ayat ini menegaskan bahwa seseorang tidak boleh terlalu sibuk dengan pekerjaan hingga melupakan tanggung jawabnya terhadap keluarga dan dirinya sendiri.

Islam menekankan pentingnya mengelola waktu dengan bijaksana dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun Al-Quran tidak secara langsung membahas "*work-family conflict*" seperti konsep modern, prinsip-prinsip yang terkandung dalam Al-Quran dapat membimbing umat Islam dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

4.3.2 Pengaruh *Emotional Intelligence* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS3, maka *emotional intelligence* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara variabel *emotional intelligence* dengan kinerja karyawan menghasilkan nilai *path coefficient* memiliki nilai 0,960, nilai *t statistic* 11,165 > 1.96. Sedangkan nilai *p-value* yang dihasilkan adalah 0,000 > 0,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *emotional intelligence* menjadi faktor penentu terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Sedangkan variabel *emotional intelligence* (X2) memiliki 4 indikator, yaitu mempresepsi emosi, menggunakan emosi untuk memperlancar berpikir, memahami emosi dan mengelola emosi. Nilai outer loading yang dihasilkan menunjukkan bahwa mengelola emosi yang diwakili oleh item pernyataan X2.8 mendapat nilai tertinggi yaitu 0,886. Hal ini menunjukkan bahwa indikator mengelola emosi menjadi indikator paling dominan dalam membentuk variabel *emotional intelligence* pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian Ginoga et al., (2022) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Rexhepi

(2017) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian enelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013) juga menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *emotional intelligence* maka kinerja karyawan semakin baik.

Islam membahas permasalahan lebih rinci mengenai kehidupan. Salah satunya Islam menekankan pentingnya mengontrol dan mengendalikan emosi. Islam sebenarnya telah menjelaskan pentingnya kecerdasan emosional dalam kehidupan sehari-hari. Hal tersebut sesuai dengan surat Al-Hajj ayat 46:

أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُونَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَا أَوْ آذَانٌ يَسْمَعُونَ بِهَا ۗ فَإِنَّهَا لَا تَعْمَى الْأَبْصَارُ وَلَكِنْ تَعْمَى الْقُلُوبُ الَّتِي فِي الصُّدُورِ

Artinya: “maka apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar? Karena sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta, ialah hati yang di dalam dada”. (QS Al-Hajj ayat 46)

Hati yang dimaksud dalam ayat ini adalah akal sehat dan hati suci, serta telinga tanpa menyebut mata karena yang ditekankan adalah kebebasan berfikir jernih untuk menemukan sendiri suatu kebenaran. Orang yang tidak menggunakan akal sehat dan telinganya, maka dinilai buta hati sebagaimana ayat tersebut. Sehingga hati memiliki peranan penting dalam menentukan tindakan seseorang, hati yang bersih hanya dimiliki oleh orang-orang yang bisa mengatur emosionalnya.

4.3.3 Pengaruh *Work Family Conflict* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Stres Kerja (Z) sebagai variable mediasi

Berdasarkan uji *indirect effect*, variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja diperoleh nilai *path coefficients* 0,319. Nilai *t-statistic* 2,249 > 1,96 dan *p-value* 0,015 < 0,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan kinerja karyawan.

Variabel stres kerja (Z) memiliki 5 indikator, yaitu konflik peran, beban kerja, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan dan struktur dalam organisasi. Nilai *outer loading* yang dihasilkan menunjukkan bahwa indikator konflik peran yang diwakili oleh item pernyataan Z1 mendapat nilai tertinggi yaitu 0,915. Hal ini menunjukkan bahwa indikator konflik peran menjadi indikator paling dominan dalam membentuk variabel stress kerja pada penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yaqien (2018) menunjukkan hasil bahwa stres kerja memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2021) menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi hubungan antara *work family conflict* dan kinerja karyawan.

Menurut Sulastri (2020) stres pada karyawan pun juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Adanya konflik juga menjadi salah satu faktor stres kerja yang berakibat pada psikologis karyawan, dimana stres yang berkepanjangan dapat mempengaruhi keadaan karyawan. Menurut Sartika

(2023) Stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja. Stres kerja juga menjadi salah satu faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja.

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk selalu bersikap positif bahwa ujian hidup atau beban kerja akan dapat diselesaikan dengan baik. Dalam hidup ini, kita pasti selalu dihadapkan dengan masalah. Terkadang masalah yang datang dapat diatasi dengan mudah, tetapi adakalanya masalah itu sulit untuk diselesaikan. Saking susahnyanya, tidak jarang menjadikan orang-orang berputus asa, dan menyerah dengan masalah yang ia hadapi. Padahal dalam Al-Qur'an Allah telah menjanjikan bahwa setelah seorang hamba mendapatkan kesulitan pasti ia akan di berikan jalan kemudahan. Hal ini tertuang dalam QS Al Insyirah ayat 5-6, sebagai berikut:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦)

Artinya: "Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan." (QS. Al-Insyirah: 5-6)

Ayat ini mengingatkan bahwa setelah menghadapi kesulitan, pasti akan ada kemudahan yang mengiringinya. Ini bisa menjadi motivasi untuk tetap sabar dan optimis dalam menghadapi stres kerja yang terjadi pada diri kita.

4.3.4 Pengaruh *Emotional Intelligence* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Stres Kerja (Z) sebagai variable mediasi

Berdasarkan uji *indirect effect*, variabel *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja diperoleh nilai *path coefficients* -0,126. Nilai *t-statistic* 2,263 > 1,96 dan *p-value* 0,024 < 0,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi hubungan antara *emotional intelligence* dengan kinerja karyawan.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki 5 indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, tanggung jawab. Nilai outer loading yang dihasilkan menunjukkan bahwa indikator kuantitas kerja yang diwakili oleh item pernyataan Y3 mendapat nilai tertinggi yaitu 0,907. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kuantitas kerja menjadi indikator paling dominan dalam membentuk variabel kinerja karyawan pada penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini searah dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yaswir (2020) menunjukkan hasil bahwa stress kerja memediasi hubungan antar *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh. Penelitian yang dilakukan oleh Mutaqien (2019) juga menunjukkan bahwa stress kerja dapat memediasi antara *emotional intelligence* dan kinerja karyawan yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui stress.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Handayani & Daulay (2021) Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para karyawannya, bila kinerja

karyawannya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan sehingga setiap perusahaan pasti menginginkan para karyawan memiliki prestasi dan skill yang memadai, karena dengan demikian akan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan.

Dalam pandangan islam kinerja karyawan dijelaskan dalam Surah An-Nahl ayat 97, meskipun tidak secara langsung membahas tentang kinerja karyawan dalam konteks modern. Namun, secara lebih umum, ayat ini menyiratkan bahwa Allah memberikan janji kebaikan dan pahala bagi siapa pun yang beriman dan beramal saleh, tanpa membedakan jenis kelamin. Dalam konteks karyawan, ayat ini dapat diartikan bahwa orang yang bekerja dengan sungguh-sungguh, bertaqwa, dan melakukan tugasnya dengan baik memiliki janji atas pahala dan kebaikan dari Allah.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan” (QS. An-Nahl ayat 97)

Dalam konteks modern, kinerja karyawan yang baik seringkali dipandang sebagai hasil dari dedikasi, kerja keras, integritas, dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan nilai-nilai perusahaan. Ayat ini menegaskan bahwa Allah memberikan penghargaan kepada siapa pun yang berusaha keras dan beramal saleh, baik itu dalam konteks pekerjaan atau dalam aspek kehidupan lainnya. Meskipun tidak secara langsung membahas kinerja karyawan, ayat ini memberikan inspirasi bagi karyawan

untuk bekerja dengan integritas, dedikasi, dan bertaqwa, serta mengingatkan bahwa pahala dan kebaikan akan diberikan kepada mereka yang berbuat baik dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan Analisa data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Family Conflict* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah *work family conflict* yang terjadi pada pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. *Emotional Intelligence* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *emotional intelligence* yang dimiliki pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Stres Kerja (Z) mampu berperan sebagai variabel mediasi antara *Work Family Conflict* (X1) dan kinerja karyawan (Y). Hal itu menunjukkan bahwa semakin rendah *Work Family Conflict* yang terjadi pada pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan maka akan semakin rendah juga stress kerja yang terjadi, sehingga dengan rendahnya stres kerja yang terjadi maka kinerja pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan akan meningkat.
4. Stres Kerja (Z) mampu berperan sebagai variabel mediasi antara *emotional intelligence* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *emotional intelligence* yang dimiliki pekerja wanita di

sektor manufaktur di pasuruan maka akan mengurangi tingkat stres kerja yang terjadi, sehingga dengan rendahnya stres kerja yang terjadi maka kinerja pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyampaikan beberapa saran, diantaranya:

1. Bagi pekerja wanita di Pasuruan, penelitian ini bisa dijadikan sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja dengan mengurangi *work family conflict* dan stress kerja. Pentingnya mengelola dan mengatur emosi agar dapat meningkatkan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel tambahan atau pengganti seperti OCB, work life balance, lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk melakukan penelitian secara mendalam tentang pengaruh *work family conflict*, *emotional intelligence*, stres kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan peneliti mempunyai sejumlah keterbatasan. Akibatnya, diharapkan akan tetap ada penelitian dimasa yang akan datang yang meneliti bidang SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, T., & Winarni, R. (2014). Industrialisasi di Kabupaten Pasuruan Tahun 1992-2007. *Publika Budaya*, 2(1), 78-84.
- Ahmad, A. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1), 57-65.
- Aisyah, N. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stress Kerja. *Journal Kajian Gender dan Anak*, Vol. 12 No. 1.
- Ali, H. N., Hidayati, T., & Syaharuddin, Y. (2017, March). Pengaruh emotional intelligence dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bank pembangunan daerah kaltim cabang penajam paser utara. In *Prosiding SNMEB (Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis)*., 1, 493–501.
- Amruloh, D. A. G. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Indomarco Prismatama Purwakarta. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 35-41.
- Anafarta, N. (2011). The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 168–177.
- Andewi, N. M. A. Y., Supartha, W. G., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 2231-2260.
- Burke, R. J., & El-Kot, G. (2010). Correlates of work-family conflicts among managers in Egypt. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 3(2), 113–131.
- Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau

- dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta*, 36(02).
- Damayanti, S., Asbari, M., Setiawan, D., & Saputra, M. S. (2023). Literaksi : Jurnal Manajemen Pendidikan Emotional intelligence : Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ ? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 01(02), 279–285.
- Darmawati, D. (2019). Work Family Conflict (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga).
- Daud, F. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan motivasi belajar terhadap hasil belajar Biologi siswa SMA 3 Negeri Kota Palopo. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (JPP)*, 19(2), 243-255.
- Devita, M., & Musadad, M. (2017). *Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Fadhilah, U. (2020). Pengaruh Work family conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari’ah Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 351–369.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
- Fitriastuti. T. (2013) Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal dinamika manajemen)*, Vol. 4, No. 2.
- Frone, M.R., (2000). work-family conflict and employee psychiatric disorder: *the national comorbidity survey*. *Journal of Applied Psychology*, Vol.85 No.6.
- Ginoga. V, Masyadi, M., & Mangkona, S. (2023). The Effect of Competence, Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2).
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Handayani Susi & Daulay. R. (2021) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).

- Hasna'ni, H., & Setiani, S. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Stress Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 111-119.
- Hidayati, I. N., & Setiawan, M. (2013). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 629-639.
- Idrus, Damayanti, Ermayani. (2020). Pengembangan Kecerdasan Emosional Peserta Didik di Sekolah Dasar Melalui Pendidikan Karakter, *PENDASI : Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, Vol. 4 No. 1.
- Indriyani, D. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1).
- Irwan, I., & Adam, K. (2015). Metode partial least square (PLS) dan terapannya (Studi kasus: analisis kepuasan pelanggan terhadap layanan PDAM unit camming kab. Bone). *Teknosains: Media Informasi Sains dan Teknologi*, 9(1), 53-68.
- Julianingtyas, B. N. (2012). Pengaruh locus of control, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *Accounting Analysis Journal*, 1(1).
- Karatepe, O. M & Sokmen A. (2006). *The effects of work role and family role variabls on psychological and Behavior outcomes of frontline employees. Journal of Tourism Management*, Vol. 27 No. 2.
- Karatepe. O. M. (2012) The effects of work overload and work family conflict on job embeddedness and job perfomance. *International Journal of Contemporary Hospitaly Management*. Vol. 25 No. 4.
- 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.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., de, Beek, A. J. 2014

- Construct Validity of Individual work performance Questionare. Journal of Occupational and Environment Medicine. Volume 56, Number 3.*
- Latief. B (2012) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan P.T Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol1, No 2.*
- Latuny, M. (2012). Peran Ganda Perempuan Dalam Keluarga. *Sasi, 18(1),*
- Lenaghan, J. A., Buda, R., & Eisner, A. B. (2007). *An examination of the role of emotional intelligence in work and family conflict. Journal of Managerial Issues, 19(1), 76–94.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2014). *Evaluasi Kinerja SDM Bandung : PT. Reflika Aditama.*
- Mutaqien. I. A. (2019) pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja dirumah sakit umum sakina idaman Sleman Yogyakarta
- Nashtya, A. D., & Baidun, A. (2019). Pengaruh *Work family conflict*, Modal psikologis Dan Variabel Demografis Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Psychology, 5(1), 137–150.*
- Notoatmodjo, S. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *In Media, Bandung.*
- Nurlaili, N., Apridar, A., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Guru SMA di Kecamatan Dewantraa Kabupaten Aceh Utara. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia), 4(1), 119-133.*
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 11(1), 5102-5126.*
- Rahsel Y & Gumanti (2022) *The Role Of Resources Management in an Organization or Company, Journal of Corporate Finance Management and Banking System. Vol.02, No.06.*
- Rexhepi, G., & Berisha, B. (2017). The effects of emotional intelligence in employees

- performance. *International Journal of Business and Globalisation*, 18(4), 467-479.
- Reza. M. H. (2019). Impact of Human Resource Management Practices on Organizational Commitment of Employees. *International Journal of Technical Research & Science*. (Vol IV)
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A. R., & Dias Semedo, A. S. (2023). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(2), 533-549.
- Salovey. P & Mayer John. D. (1990). Emotional Intelligence, Baywood Publishing Co., Inc
- Saputri, E. A., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–17.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 235-259.
- Sari, A. N., & Fauziah, N. (2016). Hubungan antara empati dengan kepuasan pernikahan pada suami yang memiliki istri bekerja. *Jurnal Empati*, 5(4), 667-672.
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting*, 13(1), 51-59.
- Sartika Dewi (2023) Stres Kerja, WIDINA
- Sugiyono (2007) Statistika untuk Penelitian. CV Afabeth (64).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98
- Suryawan, S. P., Hidayati, L. A., & Muhdiyanto, M. (2023, August). Dampak Penempatan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja dengan Lingkungan Kerja

- Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada PT. Pln (Persero) Upt. Purwokerto). In *UMMagelang Conference Series* (pp. 657-670).
- Susanti, S., & Ekayati, I. N. (2013). Peran pekerjaan, peran keluarga dan konflik pekerjaan pada perawat wanita. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 183-190.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Yaswir, Y. W. (2020) Pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat dengan stress kerja sebagai variable mediasi. (*Studi Pada Perawat Rumah Sakit UNAND*) (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Yaqien Ahmad. A. (2018) Pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh stres kerja (Studi empiris perusahaan bank BRI di kota Magelang)
- Yudhaningsih, N. M. (2021). Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 47-64.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 3 : Hasil Uji Rehabilitas
- Lampiran 4 : Nilai R-Square
- Lampiran 5 : Hasil Uji Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung
- Lampiran 6 : Gambar Uji Hipotesis
- Lampiran 7 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 8 : Lembar Keterangan Bebas Plagiarisme
- Lampiran 9 : Biodata Peneliti

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA PADA PEKERJA WANITA DI SEKTOR MANUFAKTUR DI PASURUAN

Dengan hormat,

Perkenalkan, saya Nurul Aiman mahasiswa UIN Malang Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, dengan ini kami meminta kesediaan Ibu dan Saudari untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh perntanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja pada Pekerja Wanita di Sektor Manufaktur di Pasuruan”

Peneliti memahami waktu Ibu dan Saudari sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan Ibu dan Saudari untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir. Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Ibu dan Saudari telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Peneliti,

Nurul Aiman

Kuesioner Penelitian

A. Deskripsi Responden

- Nama Instansi :
- Nama Responden :
- Usia :
- Status Perkawinan : Kawin
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Pendidikan Terakhir :
- SLTA/Sederajat
 - Diploma (D3)
 - Strata 1 (Sarjana)
 - Strata 2 (Master)
 - Strata 3 (Doktor)
- Lama Bekerja :
- 1 -5 tahun
 - 6 – 10 tahun
 - 11 – 15 tahun
 - 16 – 20 tahun
 - Kurang lebih 21 tahun

B. Daftar Pernyataan

Berikan tanda centang (√) pada kolom pilihan yang sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S		TS	STS
Tekanan Kerja						
1.	Jika saya diberikan tekanan kerja tinggi dapat berdampak negatif jika tidak dikelola dengan baik					
2.	Saya merasa sulit untuk memenuhi tenggat waktu pekerjaan yang ditetapkan jika banyak tekanan dalam pekerjaan					
Banyaknya Tuntunan Tugas						
3.	Saya sering tidak fokus jika menerima banyak tuntunan tugas					
4.	Ketika saya mendapatkan tekanan dari banyaknya tugas dapat mengurangi kepuasan kerja dan motivasi sehingga mempengaruhi kinerja saya					
Kurangnya Kebersamaan Keluarga						
5.	Saya jarang menghabiskan waktu bersama sebagai keluarga di karenakan kesibukan kerja					
6.	Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan waktu keluarga membuat saya sulit untuk memiliki momen bersama keluarga yang berkualitas.					
Sibuk Dengan Pekerjaan						
7.	Waktu saya seringkali terbagi antara tugas-tugas yang menumpuk di tempat kerja.					
8.	Ketika ada waktu luang, pikiran saya masih terfokus pada pekerjaan yang belum selesai.					
Konflik Komitmen						
9.	Saya sering merasa tegang jika saya tidak mampu mengatur komitmen dengan baik					
10.	Ketika saya berkomitmen pada satu hal, terkadang hal tersebut bersinggungan dengan komitmen lainnya.					
Mempresepsi Emosi						
11.	Saya seringkali merasa sulit untuk mengenali dan mengidentifikasi emosi yang saya rasakan.					

12.	Ketika emosi muncul, saya merasa sulit untuk memahami sumber atau penyebabnya					
Menggunakan Emosi Untuk Memperlancar Berpikir						
13.	Ketika saya menghubungkan emosi dengan pemikiran, saya merasa lebih mampu mengakses kreativitas dan penalaran yang lebih dalam.					
14.	Emosi yang kuat sering menjadi pemicu bagi saya untuk mempertajam fokus dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Memahami Emosi						
15.	Memahami emosi dalam lingkungan kerja membantu saya menangani tekanan dengan lebih efektif dan mengelola stres					
16.	Saya merasa bahwa memahami emosi dalam lingkungan kerja membantu saya dalam pengambilan keputusan yang lebih bijaksana					
Mengelola Emosi						
17.	Saya mengelola emosi dengan memberikan waktu bagi diri sendiri mengevaluasi apa yang saya rasakan.					
18.	saat mengelola emosi, saya selalu mencari solusi daripada terjebak dalam perasaan yang mungkin membebani					
Konflik Peran						
19.	Saya merasa kurang fokus saat terjadi konflik peran					
20.	Ketika terjadi konflik peran, saya kadang merasa sulit untuk memberikan prioritas yang tepat antara tanggung jawab pribadi dan pekerjaan					
Beban Kerja						
21.	Tingginya beban kerja sering membuat saya merasa tertekan dan sulit untuk menemukan waktu untuk istirahat yang cukup.					

22.	Ketika beban kerja meningkat, saya merasa sulit untuk mempertahankan fokus dan produktivitas yang optimal.						
Pengembangan Karir							
23.	Saya merasa pelatihan dan pengalaman kerja penting untuk pengembangan karir saya						
24.	Saya memiliki rencana pengembangan karir jangka panjang yang terstruktur						
Hubungan Dalam pekerjaan							
25.	Saya merasa hubungan yang baik di tempat kerja membantu menciptakan lingkungan yang inklusif						
26.	saya merasa lebih nyaman dalam meminta bantuan, berbagi ide, dan bekerja ketika hubungan dalam pekerjaan baik,						
Struktur Dalam Organisasi							
27.	Saya merasa tidak nyaman jika alur perintah struktur organisasi timpang tindih						
28.	Saya merasa kejelasan tugas dan fungsi masing-masing pegawai penting						
Kualitas Kerja							
29.	Saya bisa mencapai standart hasil kerja perusahaan						
30.	Saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu kewaktu						
Kuantitas Kerja							
31.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat						
32.	Hasil kerja saya cenderung meningkat dari waktu danwaktu						
Ketepatan waktu							
33.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu						
34.	Saya selalu memanfaatkan waktu dengan menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai						

Efektivitas					
35.	Saya dapat memanfaatkan fasilitas teknologi yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal				
36.	Saya bertanggung sungguh dan maksimal dalam bekerja agar pekerjaan selesai tepat waktu				
Tanggung Jawab					
37.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa ada kesalahan				
38.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan sesuai arahan				

Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas

Convergent Validity

	<i>Work family conflict</i>	<i>Emotional intelligence</i>	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
X1.2	0,879			
X1.4	0,805			
X1.5	0,713			
X1.7	0,872			
X1.8	0,915			
X1.9	0,866			
X2.1		0,843		
X2.2		0,787		
X2.3		0,822		
X2.5		0,745		
X2.6		0,852		
X2.7		0,708		
X2.8		0,886		
Z1			0,915	
Z2			0,879	
Z3			0,783	
Z4			0,885	
Z5			0,792	
Z6			0,878	
Z7			0,703	
Z8			0,824	
Z9			0,864	
Z10			0,850	
Y1				0,839
Y3				0,907
Y5				0,835
Y6				0,755
Y7				0,890
Y8				0,853
Y9				0,726
Y10				0,776

Cross Loadings

	<i>Work family conflict</i>	<i>Emotional intelligence</i>	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
X1.2	0,840	0,745	0,657	0,610
X1.4	0,808	0,717	0,537	0,600
X1.5	0,751	0,841	0,369	0,695
X1.7	0,813	0,571	0,818	0,431

X1.8	0,870	0,655	0,832	0,578
X1.9	0,831	0,615	0,834	0,490
X2.1	0,780	0,841	0,507	0,748
X2.2	0,676	0,783	0,360	0,587
X2.3	0,771	0,811	0,418	0,758
X2.5	0,631	0,741	0,267	0,609
X2.6	0,694	0,858	0,266	0,639
X2.7	0,593	0,708	0,329	0,497
X2.8	0,850	0,875	0,625	0,789
Z1	0,644	0,354	0,916	0,367
Z2	0,622	0,527	0,784	0,530
Z3	0,656	0,408	0,885	0,345
Z4	0,638	0,402	0,793	0,384
Z5	0,675	0,401	0,878	0,362
Z6	0,654	0,550	0,700	0,603
Z7	0,610	0,348	0,826	0,318
Z8	0,608	0,338	0,865	0,291
Z9	0,789	0,584	0,848	0,520
Z10	0,597	0,290	0,880	0,257
Y1	0,703	0,786	0,371	0,833
Y3	0,564	0,661	0,335	0,814
Y5	0,541	0,667	0,308	0,745
Y6	0,773	0,773	0,593	0,872
Y7	0,593	0,666	0,459	0,866
Y8	0,506	0,579	0,302	0,751
Y9	0,415	0,540	0,286	0,760
Y10	0,732	0,787	0,510	0,890

Average Variance Extraced (AVE)

Variabel	Average Variance Extraced	Keterangan
X1	0,713	Valid
X2	0,653	Valid
Y	0,705	Valid
Z	0,680	Valid

Lampiran 3 : Hasil Uji Reliabilitas

Composite Reability

Variabel	Composite Reability	Keterangan
<i>Work Family Conflict (X1)</i>	0,937	Reliabel
<i>Emotional Intelligence (X2)</i>	0,929	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,960	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,944	Reliabel

Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work Family Conflict (X1)</i>	0,918	Reliabel
<i>Emotional Intelligence (X2)</i>	0,911	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,953	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,932	Reliabel

Lampiran 4 : Hasil Uji R-Square

R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Stres Kerja	0,745	0,739
Kinerja Karyawan	0,711	0,702

Lampiran 5 : Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

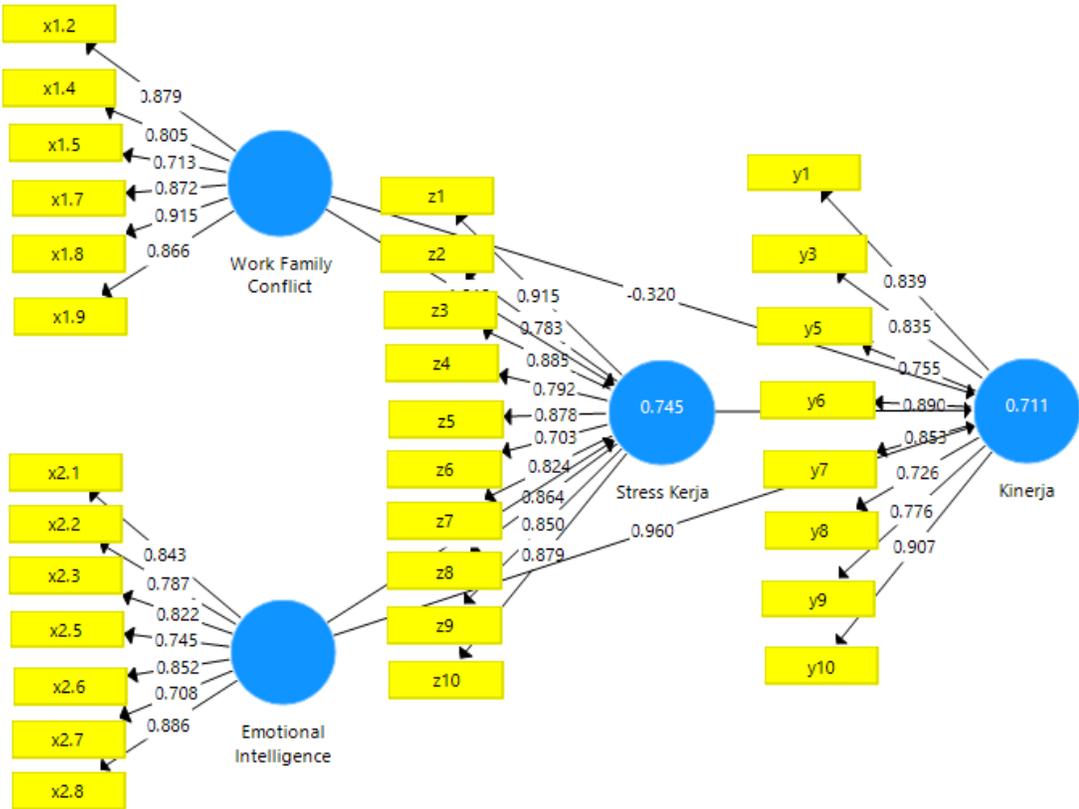
Dirrect Effect

Hubungan Variabel	<i>Original Sample(O)</i>	<i>Sample Mean(M)</i>	<i>Standar Deviasi (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
<i>Work family conflict -> kinerja karyawan</i>	-0,320	-0,311	0,162	1,972	0,049
<i>Emotional Intelligence -> kinerja karyawan</i>	0,960	0,955	0,086	11,165	0,000

Tabel 4.17
Indirrect Effect

Hubungan Variabel	<i>Original Sample(O)</i>	<i>Sample Mean(M)</i>	<i>Standar Deviasi (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
<i>Work family conflict -> kinerja karyawan -> stress kerja</i>	0,319	0,314	0,137	2,429	0,015
<i>Emotional Intelligence -> kinerja karyawan -> stress kerja</i>	-0,126	-0,124	0,056	2,263	0,024

Lampiran 6 : Gambar Uji Hipotesis



Lampiran 7 : Bukti Konsultasi

5/2024, 1:11 PM



Print 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 : 200501110248
Nama : Nurul Aiman
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : *PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA PADA PEKERJA WANITA DI SEKTOR MANUFAKTUR DI PASURUAN*

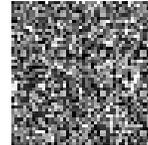
JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	24 September 2023	Mendiskusikan judul penelitian dan mencari referensi jurnal nasional dan internasional	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	29 September 2023	Review jurnal untuk referensi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	2 November 2023	Menyusun Latar Belakang	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	25 Desember 2023	Menyusun Bab 2 dan Bab 3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	6 Februari 2024	Revisi Bab 1-3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	27 Februari 2024	Bimbingan setelah seminar proposal terkait penambahan batasan penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	6 Maret 2024	Bimbingan terkait kuesioner penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	8 Mei 2024	Bimbingan bab IV dan V	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	10 Mei 2024	Bimbingan terkait artikel jurnal afirmasi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	13 Mei 2024	Revisi penyusunan artikel jurnal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

11	17 Mei 2024	Mengumpulkan skripsi dan hasil turunan	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
----	-------------	--	--------------------	--------------------

Malang, 17 Mei 2024

Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fadh Khan, MM

Lampiran 8 : Lembar Keterangan 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 :

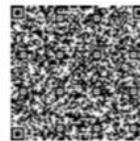
Nama : Nurul Aiman
NIM : 200501110248
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA PADA PEKERJA WANITA DI SEKTOR MANUFAKTUR DI PASURUAN**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
15%	17%	9%	10%

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

Malang, 24 Juni 2024
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 9 : Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI



Nama Lengkap : Nurul Aiman
Tempat, Tanggal Lahir : Pasuruan, 05 November 2001
Alamat : Jl. Raya Rembang, Ketapan, Pekoren
No Telepon : 085784614590
Email : nurulaiman051101@gmail.com

Pendidikan Formal

2017 – 2020 : SMKN Rembang

2020 – 2024 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang