

ANALISIS PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Perempuan PT Sai Apparel Industries)

Ali Ilmi Nur Rahman, Eisha Lataruva¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the effect of work-family conflict and Job Stress on employee performance through affective commitment as an intervening variable at PT. Sai Apparel Industries. This study uses work-family conflict and job stress as independent variables, employee performance as the dependent variable, and affective commitment as the intervening variable.

The data used in this study are primary data in the form of distributing questionnaires to 90 employee respondents in all departments at PT Sai Apparel Industries. Data was collected through distributing questionnaires to samples selected through non-probability sampling techniques with the Convenience Sampling method. The measurement in the questionnaire uses a Likert Scale. The five hypotheses in this study were tested using quantitative methods and data analysis techniques using path analysis and to test the effect of intervening variables using specific indirect effect tests. The statistical method used is Partial Least Square (PLS). This research data processing uses SmartPLS software version 3.2.9.

From the results show that the Work Family Conflict variable has a negative and significant effect on employee performance and a significant negative effect on affective commitment. Job stress has a negative and significant effect on employee performance, and has a significant negative effect on affective commitment. In addition, from the results of intervening tests on specific indirect effects affective commitment variables can mediate the relationship between work-family conflict and job stress on employee performance.

Keywords: Work-Family Conflict, Job Stress, Affective Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi yang semakin maju dan berkembang, membuka peluang besar untuk setiap orang di dunia kerja. Terbukanya kesempatan untuk bekerja ini membuat semua orang tidak mengenal batas bagi siapa saja yang ingin bekerja, baik dari segi gender, kelas sosial maupun latar belakang pendidikan. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena bertanggung jawab atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan Perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas merupakan karyawan yang memiliki kinerja baik dan konsisten, sehingga hal ini akan sangat menguntungkan perusahaan.

Bishop (dalam Soomro & Breitenecker, 2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah produktivitas dari setiap karyawan. Produktivitas kerja ini adalah hasil dari seorang karyawan yang di hasilkan sebagai imbalan dari setiap pekerjaan yang telah diselesaikan. Kinerja individu merupakan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun

¹ Corresponding author

kualitas berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi atau rendah tergantung pada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhinya. Kinerja karyawan yang rendah dapat disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah konflik pekerjaan-keluarga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan studi sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh (Liu et al., 2020) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, individu akan kehilangan sumber daya sekunder apabila sumber daya primer tidak diperhatikan yang berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zainal et al., 2020) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami konflik ini merasa lelah atas energi dan waktu yang terbayas sehingga tidak dapat maksimal dalam pekerjaan mereka.

Berbeda dengan penelitian akan tetapi hasil ini tidak sejalan dengan temuan (Cao et al., 2020) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa karir lebih penting daripada kehidupan keluarga. Penelitian lain juga menunjukkan hasil yang berbeda yang mana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif ini dikarenakan persepsi karyawan muda yang menantikan karir dan merasa menghabiskan waktu lebih banyak ditempat kerja akan membantu mereka mencapai tujuan hidup mereka lebih cepat. Dedikasi karyawan muda terhadap pekerjaan dan tempat mereka bekerja mengarahkan pandangan mereka untuk mencapai target hidup seperti membangun rumah, memperoleh keamanan finansial sehingga memberikan positif pada kinerja mereka.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja adalah salah satu masalah umum yang dihadapi oleh karyawan dengan frekuensi yang meningkat (Yozgat et al., 2013). Berdasarkan studi sebelumnya pada variabel stres kerja dimana penelitian oleh (An et al., 2020) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang telah dilakukan stres kerja merupakan salah satu variabel yang dapat menurunkan kinerja, karena dapat menimbulkan berbagai perilaku kerja yang kontraproduktif sehingga menyebabkan kontribusi kerja yang tidak optimal. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gharib & Moaz, 2016) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan yang terjadi antara stres kerja dan kinerja karyawan pada staff kepolisian karena berdasarkan nilai-nilai yang dianut oleh mereka mengandung nilai kekuatan dan keberanian yang mendorong mereka untuk mengambil resiko sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan inkonsistensi dari studi sebelumnya maka dapat diusulkan komitmen afektif untuk menjembatani hubungan tersebut. Ketika dukungan organisasi yang diterima tinggi, maka akan membentuk sebuah ikatan emosional dalam diri karyawan dengan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi cenderung bersikap loyal karena mereka berada di organisasi karena keinginan mereka sendiri bukan karena paksaan ataupun tuntutan. Di antara ketiga bentuk komitmen tersebut, komitmen afektif diyakini memiliki dampak terbesar pada hasil kerja karyawan (Tran et al., 2021). Hal ini karena komitmen afektif ditandai dengan keterikatan pada organisasi, penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi, dan kemauan untuk bertahan dalam organisasi.

Penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, dilakukan diberbagai organisasi yang berada di Indonesia, penelitian saat ini mencoba mengambil sampel di Indonesia yaitu PT. Sai Apparel Industries. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan PT Sai Apparel Industries menunjukkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang mana terlihat masih ada karyawan yang mendapat *grade c* dengan nilai kurang baik. Mengacu pada hasil penelitian terdahulu diketahui terdapat

perbedaan hasil penelitian pada variabel konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Inkonsistensi hasil penelitian menunjukkan hasil yang berbeda-beda seperti positif dan negatif. Mengacu pada inkonsistensi penelitian yang telah diuraikan maka akan dikaji lebih lanjut pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya seorang karyawan memiliki dua peran dalam kehidupan mereka baik itu peran sebagai pekerja dan sekaligus peran dalam keluarga. Menyeimbangkan kedua peran ini tentunya membutuhkan sejumlah energi dan waktu. Namun apabila seseorang yang memiliki peran ganda rentan menimbulkan berbagai permasalahan yang rumit dan merasakan berbagai kesulitan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka sebagai akibat dari adanya pekerjaan-keluarga (Yusuf & Hasnidar, 2020).

(Liu et al., 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik Konflik Pekerjaan-Keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan individu akan mengalami kehilangan sumber daya primer dalam menghadapi Konflik Pekerjaan-Keluarga, oleh karena itu apabila individu tidak diperhatikan tentunya mereka akan kekurangan sumber daya dalam hal ini untuk menyesuaikan emosi dan perilaku secara efektif serta nantinya akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zainal et al., 2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga seringkali merasa kelelahan karena terbatasnya waktu dan penipisan energi yang dimiliki sehingga berakibat pada terganggunya konsentrasi pada pekerjaan mereka.

Dalam dunia kerja, konflik pekerjaan keluarga sering dirasakan oleh seorang perempuan yang bekerja. Hasil penelitian terkait dengan konflik pekerjaan keluarga memiliki efek negatif pada kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf & Hasnidar, 2020) konflik pekerjaan keluarga memiliki efek negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan yang sudah menikah. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian berikut:

H1: Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres merupakan masalah yang paling sering dihadapi oleh setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut (Hans et al., 2014) yang menyatakan bahwa Stres kerja merupakan masalah organisasi yang mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan organisasi dalam lingkungan yang kompetitif. Stres kerja yang dialami dalam jangka Panjang tentunya akan menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan (An et al., 2020).

Stres kerja ini muncul pada saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Dalam jangka pendek, stress kerja yang dibiarkan tanpa penanganan yang serius akan memberikan efek negatif seperti tertekan, tidak termotivasi, dan mengalami frustrasi sehingga kinerja yang diberikan tidak optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (An et al., 2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dengan kinerja karyawan. Penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haq et al., 2020) (Yozgat et al., 2013) (Bashir & Ramay, 2010) bahwa

stres kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dan negatif antara kinerja karyawan dengan stres kerja.

H2: Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Afektif

Individu dengan komitmen afektif merasa terikat dengan perusahaan tempat mereka bekerja, mengidentifikasi dengan budaya dan tujuan perusahaan, dan ingin tetap berada di perusahaan. Namun individu mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi mengalami tingkat identifikasi dan keterlibatan kerja yang lebih rendah dengan organisasi. Karyawan yang merasakan stres karena konflik pekerjaan keluarga dapat berpengaruh pada rendahnya tingkat komitmen afektif. Rendahnya tingkat komitmen afektif yang dirasakan karyawan mengindikasikan bahwa mereka cenderung tidak terikat secara emosional dengan organisasi (Panda et al., 2022).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Liu et al., 2020) menunjukkan hasil bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Dalam banyak kasus, tekanan keluarga yang disebabkan oleh konflik pekerjaan-keluarga membuat para karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan menyebabkan emosi negatif, seperti stress, depresi dan rasa bersalah, yang merusak identifikasi dan keterikatan emosional mereka dengan organisasi mereka, yang pada akhirnya menyebabkan penurunan tingkat kepuasan dan komitmen afektif dengan organisasi.

Penelitian ini didukung oleh (Haskić-Ožegović et al., 2023) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Tran et al. (2020) yang menyatakan bahwa Konflik Pekerjaan keluarga berpengaruh negatif signifikan dengan komitmen afektif yang ditandai dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga akan menurunkan komitmen.

H3: Konflik Pekerjaan-Keluarga Berpengaruh Negatif Terhadap Komitmen Afektif

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Afektif

Seseorang dapat menghasilkan stres kerja dengan menghadapi berbagai kasus selama jam kerja. Ketika banyak tugas meningkat, tekanan kerja juga meningkat. Tentu mempengaruhi komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Hal ini karena mereka tidak berkonsentrasi mencurahkan upaya dengan pekerjaan mereka, dan meningkatkan efisiensi organisasi. Beberapa literatur menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan dengan komitmen afektif pada karyawan tempat kerja.

Stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti *Leadership* yang buruk, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, tuntutan pekerjaan, dan kurangnya dukungan dari Perusahaan (Kafashpoor et al., 2014). Seseorang yang merasa stres cenderung tidak terikat secara sukarela dengan organisasi namun apabila karyawan memiliki ikatan psikologis dengan pekerjaan dapat meluas dan melemparkan organisasi yang menciptakan pekerjaan tersebut ke arah yang menguntungkan, menghasilkan ikatan afektif yang lebih besar dengan organisasi (Lambert et al., 2015). Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menyebabkan seseorang merasa tidak nyaman, frustrasi, dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengurangi tingkat komitmen afektif seseorang terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Terlalu banyak stres kerja yang dirasakan akan menurunkan keterikatan emosional atau komitmen afektif (Luturlean & Prasetyo, 2019).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Kafashpoor et al., 2014) menunjukkan bahwa stress kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap komitmen

afektif. Penelitian ini juga didukung oleh (Kuo & Chang, 2012) (Sanjeev & Rathore, 2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dan komitmen afektif.

H4: Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Komitmen Afektif

Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Afektif berasal dari identifikasi karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi mereka, sehingga memotivasi mereka untuk terus bekerja di organisasi mereka. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki rasa identifikasi dan rasa memiliki yang kuat dalam organisasinya. Dengan demikian, pekerja yang berkomitmen secara afektif cenderung menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik, selain tingkat ketidakhadiran dan niat berpindah yang lebih rendah (Sabir et al., 2022).

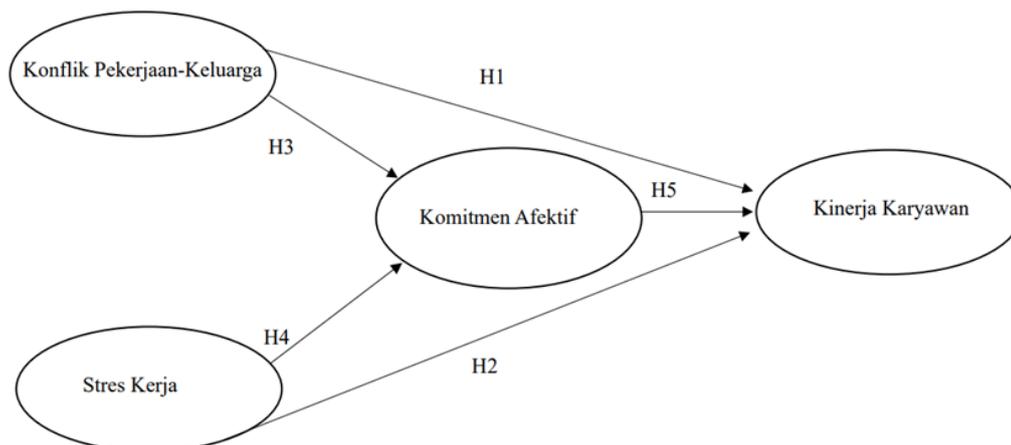
Pada penelitian yang dilakukan (Sabir et al., 2022) menunjukkan bahwa komitmen afektif menjelaskan kinerja individu karyawan, menunjukkan bahwa, ketika pekerja memiliki keterikatan afektif dengan organisasinya, mereka mengembangkan fokus yang lebih kuat untuk mencapai tujuan, cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan menjadi lebih produktif. Penelitian diatas didukung oleh (Astuty & Udin, 2020) dan (Napitupulu et al., 2017) bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari komitmen afektif terhadap kinerja. Tingkat komitmen afektif yang tinggi cenderung menunjukkan rasa memiliki dan altruisme, yang membuat karyawan sebagian besar tidak terpengaruh oleh efek negatif dari tekanan berat di tempat kerja.

H5: Komitmen Afektif Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada landasan teori, penelitian terdahulu dan hipotesis yang diajukan maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : (Ajala, 2017; Al-Alawi et al., 2021; An et al., 2020; Soomro et al., 2018; Yusuf & Hasnidar, 2020; Zainal et al., 2020). (Bashir & Ramay, 2010; Haq et al., 2020; Obasi & Anene, 2017; Perez-Floriano & Gonzalez, 2019; Yozgat et al., 2013).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Variabel independen yang digunakan konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja, variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel intervening yang digunakan adalah komitmen afektif. Pada penelitian ini, variabel yang digunakan dan definisi operasional dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)	Konflik pekerjaan-keluarga mengacu pada suatu bentuk konflik antar peran di mana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan untuk, dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab terkait keluarga. (Netemeyer et al.,1996)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan pekerjaan mengganggu aktivitas keluarga. 2. Pekerjaan mengurangi keterlibatan dalam keluarga. 3. Tuntutan Pekerjaan mengganggu keinginan keluarga. 4. Pekerjaan menyulitkan tanggung jawab di keluarga. 5. Tugas pekerjaan membuat perubahan pada rencana kegiatan keluarga. (Netemeyer et al.,1996)
Stres Kerja (X2)	Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan peluang, sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. (Robbins & Judge.,2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Overload 2. Kurangnya kerja sama dalam struktur organisasi 3. Tuntutan antar pribadi 4. Standar kerja atasan yang sulit dipenuhi 5. Ambiguitas peran (Robbins & Judge 2015)
Komitemen Afektif (Z)	Komitmen afektif adalah keterikatan emosional oleh individu dengan organisasi dan kemauan individu tersebut untuk mengidentifikasi dengan organisasi terlepas dari situasi (Allen & Meyer, 1996).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa menjadi bagian keluarga 2. Merasa terikat secara emosional 3. Senang mendiskusikan organisasi 4. Masalah yang dialami perusahaan merupakan masalah

		<p>karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Merasa senang menghabiskan sisa karir di perusahaan 6. Tidak bisa menjadi terikat dan melekat pada perusahaan 7. Perusahaan sangat bermakna bagi karyawan 8. Adanya rasa memiliki yang kuat pada perusahaan <p>(Allen dan Meyer, 1991)</p>
Kinerja Karyawan (Y)	<p>kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti target, standar, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati Bersama. (Buyung.,2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja karyawan 2. Kualitas kerja karyawan 3. Efisiensi waktu 4. Ketepatan waktu 5. Kemampuan karyawan 6. Pengetahuan dalam pekerjaan <p>(Tsui et al., 1997)</p>

Sumber: Penelitian Terdahulu

Populasi dan Sampel

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi sehingga sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (Sugiyono, 2015). Sampel dari penelitian ini adalah karyawan Perempuan berstatus menikah sebanyak 100 orang.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) dengan program aplikasi SmartPLS 3.2.9. PLS merupakan analisis variance based yakni alternatif SEM yang orientasi analisisnya telah bergeser dari menguji teori menjadi model prediktif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

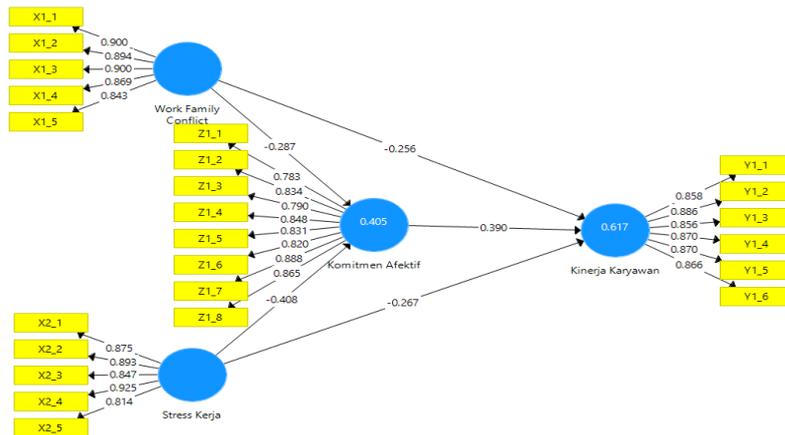
Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara offline kepada responden yang sesuai dengan kriteria sample penelitian. Gambaran responden diketahui dengan analisis deskripsi berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan, masa kerja, jumlah anak dan pasangan bekerja.

Analisis Outer Model

Analisis outer model merupakan model pengukuran untuk menilai apakah indikator yang digunakan layak untuk dijadikan alat ukur penelitian. Indikator dalam model partial least square (PLS) dikatakan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas apabila nilai *convergent validity* >0,70, nilai *AVE* >0,50, *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* >0,70 dan nilai *cross loadings* >0,70. Berdasarkan gambar dibawah ini dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Gambar 2. Outer Model



Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Analisis Inner Model

Uji inner model digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang digunakan dalam penelitian. Adapun uji inner model disini dapat dilihat melalui nilai *R-Square*. Adapun nilai *R-Square* sebesar nilai sebesar 0,603. Hal ini berarti bahwa 60,3% kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja serta komitmen afektif. Sedangkan nilai pada variabel komitmen afektif menunjukkan nilai sebesar 0.391. Hal ini berarti bahwa 39,1% komitmen afektif dipengaruhi oleh variabel konflik pekerjaan-keluarga dan stres Kerja.

Uji Hipotesis

Model PLS memiliki syarat untuk hubungan yang dapat dikatakan signifikan apabila nilai *t-statistics* >1,96 dan nilai *P-Values*<0,05. Berikut table 2 dapat menjelaskan signifikansi dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Tabel 2

Nilai Path Coefficient

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Value
Konflik Pekerjaan Keluarga → Kinerja Karyawan	-0.256	-0.256	0.121	2.113	0.035
Stress Kerja → Kinerja Karyawan	-0.267	-0.278	0.106	2.527	0.012
Konflik Pekerjaan Keluarga → Komitmen Afektif	-0.287	-0.295	0.107	2.694	0.007
Stress Kerja → Komitmen Afektif	-0.408	-0.403	0.111	3.666	0.000
Komitmen Afektif → Kinerja Karyawan	0.390	0.385	0.095	4.099	0.000

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Uji *path coefficient* pada tabel diatas, dapat disimpulkan bawah pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen afektif, stres kerja terhadap komitmen afektif, komitmen afektif terhadap kinerja karyawan, konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan, stress kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai *t-statistics* dan *p-value* yang masing-masing $>1,96$ dan $<0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis yang diajukan didalam penelitian mempunyai pengaruh signifikan.

Tabel 3
Nilai Spesific Indirect effect

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Stress Kerja → Komitmen Afektif → Kinerja Karyawan	-0.159	-0.155	0.060	2.668	0.008
Work Family Conflict → Komitmen Afektif → Kinerja Karyawan	-0.112	-0.113	0.051	2.178	0.030

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *t-statistics* dan *p-value* dari variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja dapat dimediasi melalui komitmen afektif masing-masing sebesar 2.668 dengan *p-value* 0.030. Nilai ini menunjukkan bahwa *t-statistics* $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen afektif dapat memediasi Konflik pekerjaan-keluarga terhadap Kinerja karyawan. Begitu pula untuk pengaruh mediasi dari komitmen afektif dari hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *t-statistics* 2.178 $> 1,96$ dan *p-values* sebesar 0.008 yang lebih kecil dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen afektif dapat memediasi stress kerja terhadap Kinerja karyawan.

Untuk menguji seberapa besar variabel mediasi mampu menyerap pengaruh langsung dari variabel yang digunakan dalam penelitian dapat menggunakan perhitungan variance accounted for (VAF). Nilai VAF untuk variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga → Komitmen Afektif → Kinerja Karyawan adalah sebesar 30% dan nilai VAF untuk Stres Kerja → Komitmen Afektif → Kinerja Karyawan sebesar 38%. Menurut (Hair et al., 2021) nilai VAF yang berkisar diantara 20%-80% disebut dengan partial mediation. Dengan demikian komitmen afektif yang diajukan dalam penelitian ini dapat memediasi secara parsial dari pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:

1. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan jika konflik pekerjaan keluarga pada karyawan perempuan meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun dan begitu pula sebaliknya.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan jika stres kerja pada karyawan perempuan meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun.
3. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukkan jika konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan

perempuan meningkat, maka komitmen afektif akan menurun. Sebaliknya, jika terjadi penurunan konflik pekerjaan-keluarga, maka komitmen afektif meningkat.

4. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. jika stres kerja pada karyawan perempuan meningkat, maka komitmen afektif akan menurun begitu pula sebaliknya.
5. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada komitmen afektif, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

Keterbatasan Penelitian

1. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi karena ruang lingkup penelitian yang masih terlalu sempit, fokus sampel dalam penelitian ini hanya menguji karyawan perempuan berstatus menikah di PT. Sai Apparel Industries Semarang, tidak menguji karyawan di perusahaan atau kota lainnya.
2. Peneliti dalam proses pengambilan data tidak bisa terlibat dan berkomunikasi secara langsung kepada responden dikarenakan prosedur dan ketentuan dari Perusahaan terkait.
3. Diketahui hasil *R-Square* menunjukkan bahwa 61,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja serta sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Implikasi Manajerial

1. Variabel Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari *loading factor* nilai tertinggi terdapat pada indikator standar kerja yang diberikan oleh atasan sulit untuk saya penuhi. Karyawan harus diberikan dorongan agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan Perusahaan, oleh karena itu manajer harus memberi perhatian dalam bentuk motivasi. Motivasi yang diberikan bisa dalam bentuk reward dan bonus apabila mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan baik. Harapannya dengan adanya tingkat penghargaan yang diberikan Perusahaan, karyawan merasa diperhatikan keberadaannya sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.
2. Variabel konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif. Hasil dari *loading factor* nilai tertinggi pada variabel konflik pekerjaan-keluarga yaitu tuntutan pekerjaan mengganggu aktivitas keluarga. Maka dari itu perusahaan bisa menerapkan pendekatan secara kekeluargaan terhadap karyawan dan mengadakan *sharing session* terhadap permasalahan yang sedang dialami karyawan, seperti memberikan dukungan psikologis untuk karyawan. Selain itu perusahaan juga bisa menerapkan kebijakan yang bersifat ramah dengan kepentingan keluarga (*family friendly policy*), sehingga apabila tiba-tiba karyawan dihadapkan pada kepentingan keluarga dan kepentingan mendadak, pihak PT. Sai Apparel Industries dapat lebih longgar dalam memberikan izin pada karyawan yang bersangkutan untuk menyelesaikan urusan keluarganya. Dengan diberlakukannya kebijakan-kebijakan seperti di atas, maka kemungkinan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga dapat diminimalisir sehingga karyawan dapat tetap menjalankan kewajibannya baik dalam pekerjaan maupun kewajibannya dalam keluarga.
3. Variabel komitmen afektif memiliki peran mediasi dari variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil *loading factor* nilai terendah pada variabel komitmen afektif yaitu saya merasa bahwa saya bagian keluarga di perusahaan ini, Disarankan bagi manajer Perusahaan untuk lebih

meningkatkan rasa kekeluargaan antara karyawan dengan Perusahaan, misalnya dengan Mengadakan kegiatan family gathering dan social bonding seperti kegiatan olahraga atau relaksasi untuk dapat menciptakan suasana yang baru agar dapat memompa semangat kerja sekaligus mempererat kekeluargaan.

Saran untuk Penelitian Mendatang

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengambil objek penelitian yang lebih bervariasi seperti di sektor swasta atau bank. Sebab dengan intensitas dan tekanan kerja yang berbeda serta lebih berat tentunya akan memberikan dampak yang sesuai dengan variabel yang diteliti.
2. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel independen lain yang dapat menemukan penemuan yang berbeda dan lebih luas seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil VAF komitmen afektif memiliki efek mediasi parsial yang mengartikan variabel komitmen afektif bukan satu-satunya variabel mediasi yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat menemukan variabel lain selain komitmen afektif sebagai variabel mediasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of work–family conflict, job stress and job satisfaction on seafarer performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>
- Bashir, U., & Ramay, I. M. (2010). Impact Of Stress On Employees Job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1). <https://doi.org/10.5539/ijms.v2n1p122>
- Cao, J., Liu, C., Zhou, Y., & Duan, K. (2020). Work-to-family conflict, job burnout, and project success among construction professionals: The moderating role of affective commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph17082902>
- Gharib, N., & Moaz, G. (2016). *The Impact Of Job Stress On Job Performance: A Case Study On Academic Staff At Dhofar University*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Haq, F. I. U., Alam, A., Mulk, S. S. U., & Rafiq, F. (2020). The Effect of Stress and Work Overload on Employee's Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.176>
- Haskić-Ožegović, N., & Hadziahmetovic, N. (2023). *The Role Of Work-Family Conflict In Emotional Exhaustion And Affective Commitment During The Covid-19 Pandemic In Bosnia And Herzegovina* (Vol. 11). <https://ijecm.co.uk/>
- Kafashpoor, A., Sadeghian, S., Shakori, N., & Kavooosi, S. (2014). *The Impact of Job Stress on Turnover Intention Mediating role of Job Satisfaction and Affective Commitment; Case Study: Mashhad's Public Hospitals*.
- Khursheed, A., Mustafa, F., Arshad, I., & Gill, S. (2019). Work-Family Conflict among Married Female Professionals in Pakistan. In *Management Studies and Economic Systems (MSES)* (Vol. 4, Issue 2).

- Kuo, Y.-C., & Chang, W.-W. (2012). *The Relationship among Job Stress, Social Support and Affective Commitment: A Study on Employees of Nonprofit Organizations in Taiwan*.
- Liu, C., Cao, J., Zhang, P., & Wu, G. (2020). Investigating the relationship between work-to-family conflict, job burnout, job outcomes, and affective commitment in the construction industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165995>
- Luturlean, S. B., & Prasetio, P. A. (2019). Antecedents Of Employee's Affective Commitment The Direct Effect Of Work Stress And The Mediation Of Job Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, 17(4). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2019.017.04.14>
- Obasi, J., & Anene, P. (2017). The Influence of Job Stress, Commitment, Job Experience and Employees Performance in Selected Banks in Enugu. In *Asian Journal of Applied Science and Technology (AJAST) (Open Access Quarterly International Journal (Vol. 1, Issue 9)*). www.ajast.net
- Panda, A., Jain, N. K., & Nambudiri, R. (2022). Work–family conflict, affective commitment, leadership and job satisfaction: a moderated mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(4), 1469–1489. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2020-0040>
- Perez-Floriano, L. R., & Gonzalez, J. A. (2019). When the going gets tough: A moderated mediated model of injury, job-related risks, stress, and police performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 1239–1255. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2018-1423>
- Sabir, I., Ali, I., Majid, M. B., Sabir, N., Mehmood, H., Rehman, A. U., & Nawaz, F. (2022). Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms – a comparison among Pakistan and Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(3), 795–815. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1914>
- Sanjeev, M. A., & Rathore, S. (2019). *Exploring The Relationship Between Job Stress And Organizational Commitment: A Study Of The Indian It Sector Role Of Emotional Intelligence On Organization Stress And Employee Commitment View Project*. <https://www.researchgate.net/publication/334093659>
- Soomro, A. A., Breitenacker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Tran, P. A., Mansoor, S., & Ali, M. (2021). Managerial support, work–family conflict and employee outcomes: an Australian study. *European Journal of Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-03-2020-0056>
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>
- Yusuf, R. M., & Hasnidar, H. (2020). Work-family conflict and career development on performance of married women employees. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 9(1), 151–162. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i1.601>
- Zainal, N., Zawawi, D., Abdul Aziz, Y., & Hareeza Ali, M. (2020a). Work-Family Conflict And Job Performance: Moderating Effect Of Social Support Among Employees In Malaysian Service Sector. In *International Journal of Business and Society (Vol. 21, Issue 1)*.

