

PENGARUH STRES KERJA DAN WORK-FAMILY CONFLICT  
TERHADAP KINERJA YANG DIMODERASI STRATEGI COPING  
(Studi Pada Tenaga Kesehatan Rsu Kertha Usada Di Kabupaten Buleleng)

Oleh

Luh Budi Yani<sup>1</sup>, Nasharuddin Mas<sup>2</sup>, Muchlis Mas'ud<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Email: [1luhbudiyani232@gmail.com](mailto:luhbudiyani232@gmail.com), [2nasharuddinmas45@gmail.com](mailto:nasharuddinmas45@gmail.com),

[3muchlismas'ud93@gmail.com](mailto:muchlismas'ud93@gmail.com)

*Abstract*

*The expected objective in this study is to analyze the effect of work stress and work-family conflict on performance moderated by coping strategies. This study uses a quantitative research approach with the type of research being explanatory research. The population in this study were all Medical Personnel of Kertha Usada Hospital in Buleleng Regency totaling 387 people. To measure the sample size to be studied, the researcher used the Slovin formula, which amounted to 80 people. The sampling technique used was probability sampling with the technique taken, namely proportionate stratified random sampling. The data analysis technique used in this study was Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using smartPLS software version 4. The results showed that work stress was able to reduce performance. Work-family conflict was able to reduce performance. Coping strategies were not able to improve performance. Work stress was not able to reduce performance that was potentially moderated by coping strategies. Work-family conflict was able to reduce performance that was purely moderated by coping strategies.*

**Keywords:** *Job Stress, Work-Family Conflict, Coping Strategy, Performance.*

## PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraan masyarakat. Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan masyarakat untuk hidup sehat sehingga tercapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Keberhasilan pembangunan kesehatan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain perilaku hidup sehat, lingkungan yang mendukung kesehatan, akses terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas, serta ketersediaan sumber daya manusia kesehatan yang kompeten.

Dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan kesehatan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020–

2024, pemerintah menetapkan peningkatan mutu pelayanan kesehatan sebagai salah satu sasaran strategis. Peningkatan mutu pelayanan kesehatan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan fasilitas kesehatan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja tenaga kesehatan yang optimal akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan serta kepuasan pasien.

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu kepada masyarakat. Rumah sakit tidak hanya menyediakan pelayanan medis, tetapi juga harus mampu menjamin keselamatan pasien serta meningkatkan kualitas pelayanan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, setiap rumah sakit dituntut untuk melakukan evaluasi

dan pengendalian mutu pelayanan melalui pengukuran indikator mutu pelayanan kesehatan.

Rumah Sakit Umum Kertha Usada di Kabupaten Buleleng merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang melaksanakan program peningkatan mutu dan keselamatan pasien melalui pengukuran indikator mutu rumah sakit. Berdasarkan hasil pengukuran indikator mutu prioritas rumah sakit periode Juli hingga Desember 2023, beberapa indikator telah mencapai target yang ditetapkan. Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang belum mencapai hasil optimal, seperti kepatuhan cuci tangan petugas, kelengkapan pencatatan instruksi verbal, waktu tunggu obat, serta waktu tunggu pelayanan rawat jalan.

Selain itu, hasil survei terhadap kinerja pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Umum Kertha Usada tahun 2023 menunjukkan bahwa kualitas pelayanan yang diberikan masih belum optimal. Beberapa aspek pelayanan seperti ketepatan waktu pelayanan, penyampaian informasi kepada pasien, kemudahan komunikasi, serta keramahan tenaga kesehatan masih dinilai kurang optimal oleh sebagian pasien. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit masih perlu ditingkatkan.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk organisasi pelayanan kesehatan. Gibson et al. (2017) menyatakan bahwa kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tenaga kesehatan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah **stres kerja**. Tenaga kesehatan merupakan profesi yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi karena berkaitan langsung dengan keselamatan dan kesehatan pasien serta tuntutan pekerjaan yang kompleks. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Selain stres kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah **work-family conflict**. Work-family conflict merupakan konflik peran yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga tidak dapat dipenuhi secara seimbang. Kondisi ini sering dialami oleh tenaga kesehatan yang memiliki beban kerja tinggi serta waktu kerja yang tidak menentu. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Untuk menghadapi tekanan kerja dan konflik peran tersebut, individu memerlukan kemampuan dalam mengelola stres melalui strategi coping. Coping merupakan upaya individu dalam mengatasi tekanan atau tuntutan yang melebihi kapasitas kemampuan yang dimilikinya. Lazarus dan Folkman (1984) mengemukakan bahwa strategi coping terdiri dari dua bentuk utama, yaitu problem-focused coping dan emotion-focused coping. Strategi coping yang efektif dapat membantu individu dalam mengelola stres serta menjaga kinerja tetap optimal meskipun menghadapi berbagai tekanan pekerjaan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja dan work-family conflict memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian tersebut menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Sebagian penelitian menemukan bahwa stres kerja dan work-family conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian lainnya

menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Perbedaan temuan penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena empiris dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan work-family conflict terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan peran **strategi coping sebagai variabel moderasi**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan serta memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Kertha Usada Kabupaten Buleleng.

## KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### 1. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja

Manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi/badan usaha berperan memfasilitasi kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan terstruktur yang didalamnya terdapat wewenang, dan tanggung jawab serta pembagian kerja menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Pada sebagian besar organisasi kinerja para karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Struktur organisasi mengacu kepada divisi tenaga kerja atau pola koordinasi, komunikasi, arus kerja, dan kewenangan formal yang mengarahkan aktivitas organisasi. Dengan demikian, struktur organisasi merefleksikan budaya organisasi dan hubungan kewenangan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem dan struktur berpengaruh terhadap keefektifan organisasi (McShane & Von Glinow, 2010).

Setiap organisasi mempunyai sistem bagaimana mengukur kinerja dalam rangka untuk mengukur kemajuan yang sudah dicapai yang bertujuan untuk meningkatkan kemajuan

organisasi kearah yang efektif dan efisien. Stres sebagai suatu yang melingkupi tekanan, beban, konflik, kelelahan ketegangan, panik, kemurungan dan hilang daya. Organisasi pemberi kerja seharusnya memperhatikan kinerja sumber daya manusia dan stres kerja pada pegawai. Menurut Siagian (2012) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang.

Menurut Robbins & Judge (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pegawai. Dinamisasi pemanfaatan teknologi informasi dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Para pegawai yang selalu disibukkan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari (Iswandi, 2021).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2010). Menurut Mangkunegara (2016), stres kerja disebabkan oleh beban pekerjaan yang dirasa terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta terdapat perbedaan dalam menilai antar karyawan. Hal tersebut menyebabkan karyawan yang stres akan sulit berkonsentrasi dan dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan, hal tersebut akan menghambat pekerjaan sehingga dapat menurunkan komitmen individu terhadap organisasi (Paramita, 2016).

Ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan stres kerja mempunyai hubungan negatif yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan (Sinkey, 2024; Kibar *et al.*, 2023; Rijanto, 2023; Tsalasah *et al.*, 2019; Widayati *et al.*, 2022; Sari & Santoso, 2024).

Berdasarkan penjelesan tersebut, maka dirumuskan hipotesis 1 dalam penelitian ini, yaitu:

*H1: Stres kerja mampu dalam menurunkan kinerja.*

## 2. Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Kinerja

Setiap organisasi atau perusahaan pastinya membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara lebih baik dan cepat, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja karyawan (*job performance*) yang baik dan tinggi (Mangkunegara, 2016). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya paling penting dan dominan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan perlu diperhatikan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja dan peningkatan keberhasilan perusahaan (Fernanda & Sagoro, 2016). Pentingnya kinerja karyawan ialah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan perusahaan. Ferdian *et al.* (2017), menyatakan bahwa dengan kinerja karyawan yang baik maka, maka produktivitas dari suatu perusahaan dapat meningkat, sedangkan sebaliknya jika kinerja karyawan rendah, maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai target produksinya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Wirawan (2015), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu; faktor internal karyawan, faktor internal organisasi, dan faktor eksternal organisasi. faktor eksternal organisasi merupakan faktor yang terjadi dalam

lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, faktor-faktor berikut adalah kehidupan ekonomi, tuntutan keluarga, konflik peran, kehidupan sosial, agama dan budaya dari karyawan tersebut. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada faktor eksternal organisasi, yaitu konflik peran atau biasa disebut *work-family conflict*.

Menurut Robbins & Judge (2017), konflik merupakan proses yang dimulai ketika satu pihak merasakan pihak lain telah mempengaruhi sesuatu yang pertama pihak peduli. Konflik menggambarkan titik dalam aktivitas yang sedang berlangsung ketika interaksi menjadi ketidaksepakatan. Orang-orang mengalami berbagai konflik dalam organisasi atas ketidakcocokan tujuan, perbedaan interpretasi fakta, ketidaksepakatan atas harapan perilaku, dan sejenisnya. Organisasional konflik terbagi menjadi 3 kategori yakni: (a) konflik tugas, konflik ini berhubungan dengan isi dan tujuan pekerjaan; (b) konflik hubungan, konflik ini berfokus pada interpersonal; (c) konflik proses, konflik ini tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), *work-family conflict* merupakan konflik yang dialami individu saat menjalankan peran ganda dimana tuntutan pekerjaan menyebabkan individu tidak dapat menjalankan peran sebagai anggota keluarga dengan baik begitu juga sebaliknya. Konflik tersebut dapat terjadi dikarenakan aktivitas pemenuhan tuntutan pada salah satu domain (pekerjaan/keluarga) membutuhkan sumber daya yang terbatas seperti waktu, energi, dan mental, apabila karyawan menggunakan sumber daya tersebut hingga tidak dapat memenuhi tuntutan pada domain lain (keluarga/pekerjaan) maka karyawan tersebut mengalami *work-family conflict*. *Work-family conflict* adalah kebuntuan yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tugas keluarga. Gangguan pekerjaan dan keluarga adalah sejenis konflik antar peran yang muncul dari

tekanan peran yang tidak sesuai dari masalah pekerjaan dan keluarga. Pekerjaan dapat mengganggu pencapaian urusan keluarga yang sesuai serta keluarga dapat mengganggu prospek pekerjaan (Tabassum *et al.*, 2017).

*Work-family conflict* sering timbul karena pekerjaan yang memiliki jam kerja tidak fleksibel, tidak teratur, jam kerja yang panjang, beban kerja yang tinggi, stress pekerjaan yang dialami, konflik personal di tempat kerja, perubahan karir, perjalanan dinas, atau atasan perusahaan yang tidak suportif. Karyawan yang mengalami *work family conflict* berkepanjangan akan berdampak pada kinerja karyawan dan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas perusahaan.

*Work-family conflict* akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja dari seorang karyawan. *Work-family conflict* terjadi ketika terjadi konflik peran antara peran di dalam keluarga dan peran di dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Widayati *et al.* (2022), Sari & Santoso (2024), Sanz-Vergel *et al.* (2024), dan Puspitasari & Ratnawati (2022) menyebutkan *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelesan tersebut, maka dirumuskan hipotesis 2 dalam penelitian ini, yaitu:

*H2: Work-family conflict mampu dalam menurunkan kinerja.*

### 3. Hubungan Strategi Coping dengan Kinerja

Friedemann (1989) mendefinisikan strategi *coping* sebagai suatu respon perilaku positif yang digunakan individu dan sistemnya berfungsi untuk memecahkan permasalahan atau mengurangi stres yang diakibatkan oleh peristiwa tertentu sehingga diharapkan agar individu mampu berperan secara efektif dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi. Lazarus & Folkman (1984) menyatakan bahwa strategi *coping* mengacu pada usaha spesifik dalam bentuk tingkah laku

atau kondisi psikologis yang digunakan untuk mengatasi kondisi yang berbahaya atau mengancam. Selain itu, juga dapat berfungsi untuk mengurangi atau meminimalisir keadaan-keadaan yang membuat seseorang menjadi tertekan. Strategi *coping* juga merupakan suatu proses yang melibatkan respon kolektif kognitif, emosi dan perilaku. Penentu utama individu mampu menanggulangi kondisi stres adalah makna peristiwa yang terjadi (Boss, 2002).

Strategi *coping* adalah cara dan upaya yang dilakukan individu dalam menghadapi suatu persoalan. Strategi *coping* yang dilakukan setiap individu umumnya berbeda-beda, tergantung pada persoalan yang sedang dihadapi dan sumber daya yang dimiliki. Apabila strategi *coping* yang dilakukan efektif, maka individu tersebut akan kembali dalam keadaan yang homeostatis. Namun, apabila strategi *coping* yang dilakukan individu tidak efektif, maka individu akan kembali dalam keadaan stres. Jenis strategi *coping* mengacu pada beberapa jenis, yaitu *problem-focused coping* dan *emotional-focused coping*. Jenis *coping* yang digunakan dan bagaimana dampaknya, sangat tergantung pada jenis stres atau masalah yang dihadapi. Keberhasilan atau kegagalan dari *coping* yang digunakan akan menentukan apakah reaksinya akan menurun atau sebaliknya dan apakah terpenuhinya berbagai tuntutan yang diharapkan (Lazarus & Folkman, 1984).

*Problem-focused coping* adalah strategi bertahan yang berorientasi terhadap pemecahan masalah dengan mengubah perilaku atau lingkungannya dan melihat hubungan-hubungan yang terjadi. Menurut (Atkinson *et al.*, 1996) *problem-focused coping* adalah salah satu bentuk strategi *coping* yang berfungsi untuk memecahkan masalah yang dilakukan dengan menentukan masalah, menciptakan pemecahan alternatif yang efektif dan efisien, mempertimbangkan alternatif, memilih salah satu alternatif dan mengimplementasikan alternatif yang telah dipilih tersebut.

*Emotional-focused coping* adalah upaya yang dilakukan untuk mengurangi emosi negatif yang timbul dari masalah atau tekanan yang dihadapi (Atkinson *et al.*, 1996). Sementara itu, menurut Rice (1992) *emotional-focused coping* adalah upaya yang dilakukan individu dengan mencoba mengontrol dan melepaskan perasaan negatif (frustasi, marah dan ketakutan) yang disebabkan oleh suatu kejadian.

Selanjutnya dipahami bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Goldwin *et al.*, 2019). Strategi *coping* sangat mendukung kinerja (Duman *et al.*, 2022). Hasil penelitian Otsuka *et al.* (2022), Cosma *et al.* (2020), Syahwildan & Hidayah (2024), Alya *et al.* (2022), dan Duman *et al.* (2022) menyebutkan ada hubungan secara signifikan antara strategi *coping* dengan kinerja.

Berdasarkan penjelesan tersebut, maka dirumuskan hipotesis 3 dalam penelitian ini, yaitu:

H3: Strategi *coping* mampu dalam meningkatkan kinerja.

#### 4. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja yang Dimoderasi Strategi *Coping*

Menurut Siagian (2012) kondisi ketegangan yang merupakan bentuk stres kerja akan berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Seseorang yang mengalami stress akan menempatkan diri pada berbagai perilaku tidak normal seperti, tegang, gugup, selalu cemas, gangguan pencernaan, hingga tekanan darah tinggi. Stres kerja adalah fenomena yang setiap karyawan hadapi di tempat kerja dan menanganinya secara berbeda sesuai dengan caranya sendiri. Pada dasarnya ini adalah ketidakcocokan antara kemampuan individu dan permintaan organisasi (Pediwal, 2011; Jayashree, 2010).

Stres kerja adalah situasi emosional yang tidak menyenangkan yang dialami seseorang ketika persyaratan pekerjaan tidak berlawanan dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi. Stres adalah kondisi kerja yang sering mengakibatkan stres dalam bekerja, yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang tidak baik, iklim politik yang tidak aman, *feedback* mengenai pelaksanaan kerja yang tidak cukup, wewenang yang tidak memadai untuk memenuhi tanggung jawab, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, konflik antar pribadi dan antar kelompok, frustasi, dan berbagai bentuk perubahan (Handoko, 2017).

Kondisi ketegangan dari stres kerja akan menjadikan fisik dan psikis yang tidak seimbang, yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seorang perawat. Kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan akan terancam apabila stres kerja terlalu besar. Alhasil, berbagai macam gejala stres muncul dan berkembang pada diri para pegawai dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2008). Jadi stres kerja dapat didefinisikan sebagai bentuk tanggapan baik secara fisik maupun psikis seseorang saat dihadapkan keadaan yang tidak sesuai antara tuntutan dengan kemampuan untuk mengatasinya. Berdasarkan respon individu yang menghadapinya stres memiliki dampak positif maupun dampak negatif.

Dengan melihat dampak yang ditimbulkan dari stres kerja pada karyawan, maka sudah seharusnya seorang karyawan memiliki kemampuan atau usaha yang dapat mengatasi stres yang dirasakannya agar dapat memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan. Kemampuan atau usaha dalam mengatasi stres tersebut dikenal dengan istilah strategi *coping*. Strategi *coping* sendiri merupakan upaya kognitif serta tingkah laku yang dilakukan oleh seseorang sebagai reaksi terhadap situasi stres

yang terjadi (Carver *et al.*, 1989; Lazarus & Folkman, 1984).

*Coping* adalah bagaimana reaksi seseorang ketika menghadapi stres ataupun tekanan (Siswanto, 2007). *Coping* yaitu proses untuk menata tuntutan yang dianggap membebani atau melebihi kemampuan sumberdaya individu (Lazarus & Launier, 1978). Secara lebih rinci, istilah *coping* mengacu pada cara-cara orang menanggapi dan berinteraksi dengan situasi masalah. Individu yang berbeda menggunakan strategi *coping* yang berbeda. Seseorang dapat menggunakan strategi yang berfokus pada emosi dan kemudian beralih ke strategi yang berfokus pada masalah atau sebaliknya.

Hasil penelitian Fridayanti *et al.* (2023) menyebutkan bahwa strategi *coping adaptive* berperan menjadi moderator dan memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah. Sementara itu, strategi *coping maladaptive* tidak dapat berperan sebagai moderator dalam pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk berubah. Li *et al.* (2017) menyimpulkan strategi *coping* positif mengurangi atau meredam efek negatif stres kerja pada kinerja dan strategi *coping* negatif meningkatkan efek negatif. Kemudian Novianto *et al.* (2018) menunjukkan bahwa variabel strategi *coping* tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelesan tersebut, maka dirumuskan hipotesis 4 dalam penelitian ini, yaitu:

*H4: Stres kerja mampu dalam menurunkan kinerja yang dimoderasi strategi coping.*

### **5. Hubungan Work-Family Conflict dengan Kinerja yang Dimoderasi Strategi Coping**

Ketika seorang individu berupaya memenuhi tanggung jawab pada kedua domain peran dalam waktu bersamaan, hal tersebut dapat memicu munculnya konflik peran. Konflik pada domain pekerjaan dan keluarga

atau *work-family conflict* terjadi ketika persoalan pekerjaan maupun keluarga memberikan suatu tekanan pada individu. Tekanan yang dirasakan individu menyulitkannya untuk memenuhi tanggung jawab pada salah satu peran atau kedua peran secara optimal. Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga bertentangan pada derajat tertentu sehingga keterlibatan pada satu peran menyulitkan partisipasi seseorang pada peran lainnya. *Work-family conflict* menurut Greenhaus & Beutell (1985) memiliki 3 (tiga) bentuk, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.

*Work-family conflict* sebagai situasi yang menimbulkan stres, ia terdorong untuk melakukan coping dalam rangka mengelola konflik peran tersebut. Dalam konsep *stress appraisal* dari Lazarus & Folkman (1984), ia melihat *coping* sebagai upaya untuk mengelola tuntutan stres tanpa mengindahkan hasil akhir. *Coping stress* ialah suatu upaya mengelola tuntutan eksternal dan/atau internal yang dinilai melampaui sumber daya, pengelolaan tuntutan dilakukan dengan mengubah kognisi dan perilaku secara konstan. Terdapat dua tipe strategi *coping stress*, yaitu; *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping*. *Problem-focused coping* merupakan upaya yang dilakukan individu untuk mengatasi permasalahan yang menyebabkan kesulitan, yang meliputi upaya interpersonal untuk mengubah situasi, maupun upaya rasional dan berhati-hati untuk memecahkan permasalahan. *Emotion-focused coping* merupakan upaya individu untuk meregulasi emosi negatif meliputi perilaku menjauhi situasi, mengontrol diri, mencari dukungan sosial, menghindari, menerima tanggung jawab dan *positive reappraisal*.

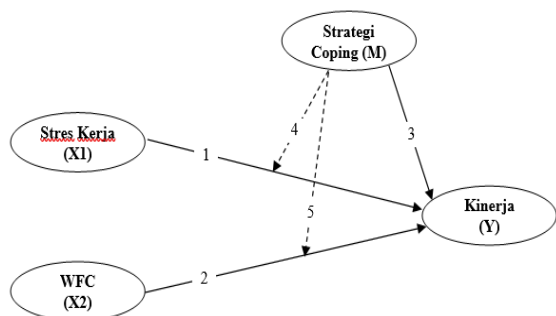
Hasil penelitian Otoo *et al.* (2023) menunjukkan bahwa strategi *coping* secara signifikan memoderasi hubungan antara *work-*

family conflict dan kinerja. Dilly (2019) menyimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga bagi wanita yang bekerja dapat dinetralisir dengan adanya coping strategy yaitu dukungan sosial, problem focused coping, dan adanya jasa penitipan anak (childcare) yang berkontribusi untuk membantu wanita yang bekerja menyeimbangkan antara pekerjaan dan urusan keluarga. Arianty et al. (2023) menggambarkan bahwa pekerja menggunakan coping berfokus emosi memiliki work-life balance yang sedang. Coping berfokus masalah lebih adaptif dan efisien dalam mengatasi masalah namun, coping berfokus emosi dapat mengatasi stres dari berbagai kondisi seperti sulit melakukan work-life balance.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis 5 dalam penelitian ini, yaitu:

H5: Work-family conflict mampu dalam menurunkan kinerja yang dimoderasi strategi coping.

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan pada Gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu: Stres Kerja, Work-Family Conflict, Strategi Coping, dan Kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Medis RSUD Kertha Usada di Kabupaten Buleleng yang berjumlah

387 orang. Sampel ditentukan dengan bantuan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebesar 80 orang, dengan pendekatan proportionate stratified random sampling, dengan perincian:

Tabel 1 Perhitungan Proportionate Stratified Random Sampling

N o.	Keterangan	Jumlah	Proporsio nate	Sam pel
1	Dokter Spesialis	56	14.47%	12
2	Dokter Sub Spesialis	2	0.52%	0
3	Dokter Umum	21	5.43%	4
4	Dokter Gigi	1	0.26%	0
5	Perawat	220	56.85%	45
6	Bidan	22	5.68%	5
7	Analisis	8	2.07%	2
8	Tenaga Medis Lainnya	57	14.73%	12
<b>Total</b>		<b>387</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>

Sumber: RSUD Kertha Usada (Diolah, 2024)

Analisis penelitian ini dilakukan dengan 2 metode yaitu: SPSS dan Partial Least Square-Structural Equation Modelling (PLS-SEM). Berikut ditampilkan definisi operasional variabel penelitian:

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No .	Vari abel	Indikator	Item
1	Stres Kerja (X1)	1. spek Fisiologis	X1 .1) erasa pusing/sakit

No.	Variabel	Indikator	Item	
	(Robbins & Judge, 2017)	(X1.1)	kepala saat bekerja	
			X1.1.2	2) eher terasa tegang saat bekerja
			X1.1.3	3) erasa nyeri punggung saat bekerja
		2. spek Psikologis (X1.2)	X1.2.1	4) khir-akhir ini suka marah-marah
			X1.2.2	5) adang berkeri ngat dingin
			X1.2.3	6) erasa tertekan
		3. spek Perilaku (X1.3)	X1.3.1	7) erasa malas saat berangkat kerja
			X1.3.2	8) enunda-nunda pekerjaan
			X1.3.3	9) enghind ar dari masalah
		2.	Work - Family Conflict (X2)	1. ime-Base Conflict (X2.1)

No.	Variabel	Indikator	Item	
	(Greenhaus & Beutell, 1985)		X2.1.2	2) idak bisa seimbang rumah tangga karena pekerjaan
			X2.1.3	3) engalami kekurangan waktu bersama keluarga
			X2.2.1	4) erasa lelah pekerjaan di rumah
			X2.2.2	5) erbeban i tanggung jawab ketika di rumah
		2. train-Base Conflict (X2.2)	X2.2.3	6) urang dapat mengurus keluarga
			X2.3.1	7) idak cocok pemecahan masalah di rumah
		3. ehavi or-Base Conflict (X2.3)	X2.3.2	8) idak bisa

No.	Variabel	Indikator	Item	
3	Strategi Coping (M) (Lazarus & Folkman, 1984)	1. <i>oping Terfokus Masalah (Problem Focused Coping)</i> (M1.1)		menerapkan aturan di kantor
			X2.3.3	9) tidak bisa melakukan hal-hal apabila di rumah
			M1.1.1	1) menemukan beberapa alternatif solusi
			M1.1.2	2) mencoba memahami masalah
			M1.1.3	3) menyusun dan melaksanakan rencana
		M1.1.4	4) mengekspresikan rasa kesal	
		M1.1.5	5) mencari dukungan emosional	
		2. <i>oping Berfokus Emosi (Emotion)</i>	M1.2.1	6) bersyukur permasalahan
			M1.2.2	7) bersedia meneri

No.	Variabel	Indikator	Item	
4	Kinerja (Y) (Robbins & Judge, 2017)	<i>Focused Coping</i> (M1.2)		ma teguran
			M1.2.3	8) mencoba untuk tidak bertindak gegabah
			M1.2.4	9) menjaga jarak
			M1.2.5	10) tidak masuk kerja
			1. <i>ualitas kerja</i> (Y1.1)	Y1.1.1
		Y1.1.2		2) kualitas mutu
		Y1.2.1		3) pencapaian volume kerja
		Y1.2.2		4) arget yang ditentukan organisasi
		3. <i>etepatan waktu</i> (Y1.3)		Y1.3.1
			Y1.3.2	6) ebih cepat
4. <i>fektivitas</i> (Y1.4)	Y1.4.1	7) rioritas kerja		
	Y1.4.2	8) roaktif		

No.	Variabel	Indikator	Item
		5. eman dirian (Y1.5)	Y1.5.1 9) ampu membuat keputusan
			Y1.5.2 10) apat mengat asi permas alahan

Sumber: Greenhaus & Beutell (1985), Lazarus & Folkman (1984), Robbins & Judge (2017).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Karakteristik Responden

**Tabel 3 Karakteristik Responden**

N o	Usia	Frekuensi	Persentas e
Profil Usia			
1	<25 tahun	7	8.75%
2	25-35 tahun	24	30.00%
3	36-45 tahun	35	43.75%
4	>45 tahun	14	17.50%
Total		80	100%
N o	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentas e
Profil Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	24	30.00%
2	Perempuan	56	70.00%
Total		80	100%
N o	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentas e
Profil Pendidikan Terakhir			
1	SLTP/Sederajat	0	0.00%
2	SLTA/Sederajat	0	0.00%
3	Diploma III	28	35.00%
4	Diploma IV atau Sarjana	42	52.50%
5	Pascasarjana	10	12.50%
Total		80	100%

N o	Lama Kerja	Frekuensi	Persentas e
Profil Lama Kerja			
1	<10 tahun	12	15.00%
2	10-20 tahun	51	63.75%
3	>20 tahun	17	21.25%
Total		80	100%

Sumber: Data primer diolah (2024)

**Deskripsi Variabel**

1. Deskripsi tanggapan responden terhadap variabel stres kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai rata-rata skor untuk indikator Aspek Fisiologis (X1.1) adalah sebesar 1.75, dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori sangat tinggi. Berarti gejala stres kerja dari aspek fisiologis seperti pusing/sakit kepala, tegang, dan nyeri punggung adalah sangat tinggi.

b) Nilai rata-rata skor untuk indikator Aspek Psikologis (X1.2) adalah sebesar 1.72, dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori sangat tinggi. Berarti gejala stres kerja dari aspek psikologis seperti suka marah-marah, berkeringat dingin, dan merasa tertekan adalah sangat tinggi.

c) Nilai rata-rata skor untuk indikator Aspek Perilaku (X1.3) adalah sebesar 1.76, dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori sangat tinggi. Berarti gejala stres kerja dari aspek perilaku seperti merasa malas, senang menunda-nunda pekerjaan, dan menghindari dari masalah yang dihadapi adalah sangat tinggi.

2. Deskripsi tanggapan responden terhadap variabel Work-Family Conflict dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai rata-rata skor untuk indikator Time-Based Conflict (X2.1) adalah sebesar 1.58, dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori sangat tinggi. Berarti konflik

yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga adalah sangat tinggi.

b) Nilai rata-rata skor untuk indikator Strain-Based Conflict (X2.2) adalah sebesar 1.55, dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori sangat tinggi. Berarti konflik yang mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain adalah sangat tinggi.

c) Nilai rata-rata skor untuk indikator Behavior-Based Conflict (X2.3) adalah sebesar 1.66, dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori sangat tinggi. Berarti konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya adalah sangat tinggi.

3. Deskripsi tanggapan responden terhadap variabel Strategi Coping dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai rata-rata skor untuk indikator Coping Terfokus Masalah (Problem Focused Coping) (M1.1) adalah sebesar 4.04, dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori tinggi. Berarti individu yang menggunakan suatu tindakan yang berpusat pada suatu pemecahan masalah (mengubah situasi) adalah tinggi.

b) Nilai rata-rata skor untuk indikator Coping Berfokus Emosi (Emotion Focused Coping) (M1.2)

adalah sebesar 4.09, dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori tinggi. Berarti individu yang melakukan suatu tindakan dari proses kognitif yang diarahkan untuk mengurangi tekanan emosional dan termasuk strategi seperti penghindaran, minimalisasi, menjauhkan, dan perbandingan positif adalah tinggi

4. Deskripsi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai rata-rata skor untuk indikator Kualitas kerja (Y1.1) adalah sebesar 4.07, dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori tinggi. Berarti persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan adalah tinggi.

b) Nilai rata-rata skor untuk indikator Kuantitas (Y1.2) adalah sebesar 4.24 dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori sangat tinggi. Berarti ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai adalah sangat tinggi.

c) Nilai rata-rata skor untuk indikator Ketepatan waktu (Y1.3) adalah sebesar 4.31, dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori sangat tinggi. Berarti tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain adalah sangat tinggi.

d) Nilai rata-rata skor untuk indikator Efektivitas (Y1.4) adalah sebesar 4.21, dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori sangat tinggi. Berarti tingkat

penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya adalah sangat tinggi.

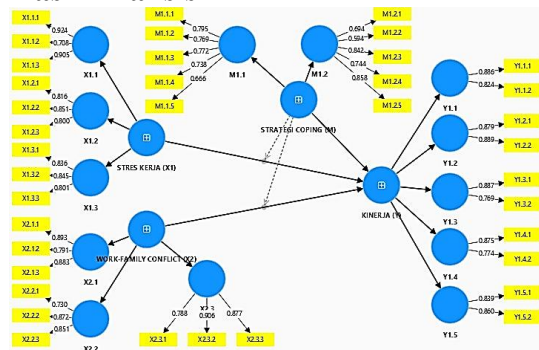
e) Nilai rata-rata skor untuk indikator Kemandirian (Y1.5) adalah sebesar 4.13, dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori tinggi. Berarti tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas adalah tinggi.

**Hasil Pengujian Hipotesis**

**Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis**

Path	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan
Stres Kerja (X1) → Kinerja (Y)	8.550	0.000	Diterima
Work-Family Conflict (X2) → Kinerja (Y)	3.128	0.002	Diterima
Strategi Coping (M) → Kinerja (Y)	0.527	0.598	Ditolak
Strategi Coping (M) x Stres Kerja (X1) → Kinerja (Y)	0.159	0.874	Ditolak
Strategi Coping (M) x Work-Family Conflict (X2) → Kinerja (Y)	3.193	0.001	Diterima

**Hasil Analisis**



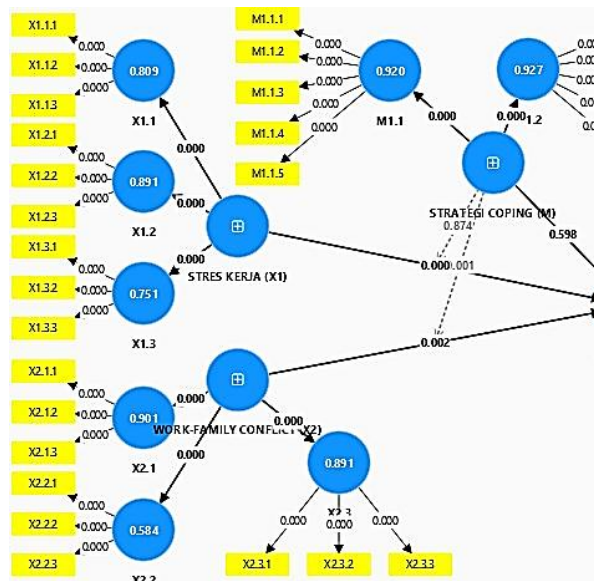
**Gambar 2 Hasil SEM-PLS (Outer Model)**

Sumber: Data diolah (2024)

**PEMBAHASAN**

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 1: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Stres Kerja adalah sebesar 1.75, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu kondisi individu yang dihadapkan dengan peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu yang hasilnya tidak pasti dan penting, berada pada kategori sangat tinggi. Dengan kata lain, stres kerja pada Tenaga Medis RSUD Kertha Usada di Kabupaten Buleleng adalah sangat tinggi. Kemudian, berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja adalah sebesar 4.19, dan



**Gambar 3 Hasil SEM-PLS (Inner Model)**

berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan berada pada kategori tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan stres kerja mampu dalam menurunkan kinerja. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan stres kerja mempunyai hubungan negatif yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan (Sinkey, 2024; Kibar et al., 2023; Rijanto, 2023; Tsalasah et al., 2019; Widayati et al., 2022; Sari & Santoso, 2024).

Dilihat dari seberapa besar ukuran efek hubungan antar variabel, maka efek stres kerja terhadap kinerja sebesar 1.050 yang artinya mempunyai efek besar karena berada di atas nilai 0.35.

Sejalan dengan perkembangan zaman, perubahan-perubahan dalam manajemen organisasi, tingkat kebutuhan hidup yang semakin dan berbagai persoalan lain menuntut adanya kemampuan dari para SDM (pegawai) untuk dapat menyesuaikan diri baik fisik maupun psikis. Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia satu hal yang dianggap penting dalam instansi. Salah satu permasalahan pada organisasi adalah stres kerja.

Menurut Beehr & Newman (1978) stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara individu dan pekerjaan. Keadaan yang dimaksud adalah dimana individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu dengan beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja. Sedangkan menurut Priyono (2014) stres merupakan pengalaman subyektif yang didasarkan pada persepsi seseorang terhadap situasi yang dihadapinya.

Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Stres kerja akan cenderung mengurangi kinerja para pegawai. Hal ini diperkuat oleh (Hasibuan, 2017) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat memicu menurunnya kinerja pegawai. Pegawai yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja pegawai tidak dapat secara optimal. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Penanganan secara dini terhadap fenomena stres kerja begitu penting bagi perusahaan. Hal ini mendasarkan pada berbagai temuan penelitian ilmiah yang banyak dilakukan oleh peneliti mengenai stres kerja. Penelitian Iresa et al. (2015) mendapatkan temuan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika karyawan mengalami stres secara nyata kinerja mereka menurun. Berdasarkan pada hasil penelitian ini maka bisa dijelaskan bahwa ketika karyawan mengalami stres kerja maka tingkat konsentrasi karyawan menjadi berkurang sehingga karyawan tidak bisa mengoptimalkan hasil pekerjaan.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 2: Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan nilai rata-rata skor

.....

untuk Work-Family Conflict adalah sebesar 1.60, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konflik yang terjadi pada seseorang akibat menanggung peran ganda yang tidak seimbang antara pekerjaan (work) maupun keluarga (family), berada pada kategori sangat tinggi. Kemudian, berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja adalah sebesar 4.19, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan berada pada kategori tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan work-family conflict mampu dalam menurunkan kinerja. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian Widayati et al. (2022), Sari & Santoso (2024), Sanz-Vergel et al. (2024), dan Puspitasari & Ratnawati (2022) yang menyebutkan work-family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari seberapa besar ukuran efek hubungan antar variabel, maka efek work-family conflict terhadap kinerja sebesar 0.145 yang artinya mempunyai efek kecil karena berada di atas nilai 0.02. Angka tersebut sebenarnya mendekati efek moderat, karena batas efek moderat berada pada angka 0.15.

Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016). Kinerja karyawan di dalam perusahaan sebagai penilaian dan tolak ukur suatu keberhasilan dari strategi-strategi yang di implementasikan. Penilaian kinerja karyawan sangat penting untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang di rencanakan. Tanpa penilaian kinerja karyawan, perusahaan tidak bisa mengetahui informasi kelemahan dan kekuatan dari diri seseorang karyawan. Penilaian kinerja karyawan juga bisa menjadi sumber informasi,

mengenai kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi disebut sebagai karyawan yang produktif, sebaliknya karyawan yang tidak dapat mencapai standar kinerja yang di tetapkan, maka dikatakan sebagai karyawan kurang produktif dan rendah kerjanya. Tuntutan tuntutan dan tugas yang dibebankan terhadap karyawan membuat kinerja karyawan menjadi fluktuasi.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan di sebabkan oleh beberapa faktor tertentu, seperti fenomena yang terjadi saat ini adanya work-family conflict yang di identifikasikan sebagai peran ganda yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga yang dapat mengurangi tingkat kinerja karyawan (Christine et al., 2010). Work-family conflict adalah tempat dimana seseorang menghabiskan waktunya di satu peran ke peran lain. Karyawan yang mempunyai lebih satu pekerjaan di luar perusahaan membuatnya menjadi lebih mudah membawa konflik di dalam sebuah pekerjaan. Ketika karyawan yang mudah membawa konflik dalam sebuah pekerjaan maka bisa saja terjadi stres kerja dan mengakibatkan naik turunnya kinerja karyawan.

Work-family conflict timbul disaat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya (Latifah & Rohman, 2014). Menurut Nurhaini et al. (2019). Work-family conflict muncul karena tuntutan waktu, tenaga dan perilaku pada peran lain, namun peran lainnya menuntut partisipasi yang maksimal. Keadaan seperti ini akan menimbulkan beban bagi karyawan sehingga salah satu peran yang dijalani tidak bisa dikerjakan dengan maksimal. Rolos et al. (2018) mengatakan semakin banyak beban kerja yang muncul pada saat bekerja, semakin berkurang kinerja karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Seorang karyawan yang terlibat dalam work-family conflict dapat menyebabkan sikap kerja yang

negatif, Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap dua peran ini maka hal tersebut tidak akan menjadi suatu beban kerja. Kurangnya semangat dalam bekerja, mempengaruhi kurangnya konsentrasi karena urusan keluarga sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

### Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 3: Pengaruh Strategi Coping terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Strategi Coping adalah sebesar 4.06, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu proses untuk mengelola tuntutan yang berasal dari eksternal dan internal yang dianggap melebihi sumber daya yang dimiliki seseorang, berada pada kategori tinggi. Kemudian, berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja adalah sebesar 4.19, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan berada pada kategori tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan strategi coping tidak mampu dalam meningkatkan kinerja. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian Otsuka et al. (2022), Cosma et al. (2020), Syahwildan & Hidayah (2024), Alya et al. (2022), dan Duman et al. (2022) yang menyebutkan ada hubungan secara signifikan antara strategi coping dengan kinerja.

Disamping itu, ketidakmampuan Strategi Coping dalam peningkatan Kinerja juga dapat dilihat dari masing-masing indikator Strategi Coping, yaitu:

1) Dalam analisa deskriptif diketahui secara keseluruhan rata-rata indikator Coping Terfokus Masalah (Problem Focused Coping) (M1.1) adalah sebesar 4.04, dan berdasarkan

kategori nilai indeks, masuk dalam kategori tinggi.

Namun kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.1.1 (berusaha menemukan beberapa alternatif solusi untuk masalah pekerjaan di perusahaan) masih ada yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 12 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa cukup dalam hal berusaha menemukan beberapa alternatif solusi untuk masalah pekerjaan di perusahaan.

Dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.1.3 (menyusun dan melaksanakan rencana untuk menanggulangi suatu masalah pekerjaan) masih ada yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 responden. Kemudian yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 17 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa tidak/cukup dalam hal menyusun dan melaksanakan rencana untuk menanggulangi suatu masalah pekerjaan.

Kemudian kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.1.4 (mengekspresikan rasa kesal ketika pasien banyak menuntut agar pasien segera selesai) masih ada yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 4 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa cukup dalam hal mengekspresikan rasa kesal ketika pasien banyak menuntut agar pasien segera selesai.

Selanjutnya kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.1.5 (mencari dukungan emosional dari orang lain) masih ada yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 13 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa cukup dalam hal mencari dukungan emosional dari orang lain.

2) Dalam analisa deskriptif diketahui secara keseluruhan rata-rata indikator Coping Berfokus Emosi (Emotion Focused Coping)

(M1.2) adalah sebesar 4.09, dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori tinggi.

Namun kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.2.1 (mensyukuri permasalahan/pengalaman dalam kehidupan sebagai anugerah dari Tuhan) masih ada yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 13 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa cukup dalam hal mensyukuri permasalahan/pengalaman dalam kehidupan sebagai anugerah dari Tuhan.

Dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.2.3 (mencoba untuk tidak bertindak gegabah ketika berhadapan dengan pasien atau keluarganya) masih ada yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 7 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa cukup dalam hal (mencoba untuk tidak bertindak gegabah ketika berhadapan dengan pasien atau keluarganya).

Kemudian kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.2.4 (menjaga jarak dengan pasien atau keluarganya jika berselisih) masih ada yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 responden. Kemudian yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 22 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa tidak/cukup dalam hal menjaga jarak dengan pasien atau keluarganya jika berselisih.

Selanjutnya kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.2.5 (tidak masuk kerja ketika sedang ada masalah di tempat kerja) masih ada yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 3 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa cukup dalam hal tidak masuk kerja ketika sedang ada masalah di tempat kerja.

Secara statistik, ketidakmampuan tersebut juga dibuktikan dengan nilai effect size pada Tabel 5.18, yaitu sebesar 0.005. Angka tersebut menunjukkan hubungan Strategi Coping

terhadap Kinerja tidak mempunyai efek. Menurut Sarstedt et al. (2017), nilai effect size sebesar 0.02 mempunyai efek kecil dan nilai kurang dari 0.02 bisa diabaikan atau dianggap tidak mempunyai efek.

Ketidakmampuan berarti hubungan pengaruh Strategi Coping terhadap Kinerja adalah tidak signifikan atau tidak berpengaruh. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu Rukmana (2019) yang menyebutkan bahwa secara keseluruhan, strategi coping tidak berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan stres (kinerja).

#### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 4: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja yang Dimoderasi Strategi Coping**

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Stres Kerja adalah sebesar 1.75, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu kondisi individu yang dihadapkan dengan peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu yang hasilnya tidak pasti dan penting, berada pada kategori sangat tinggi. Dengan kata lain, stres kerja pada Tenaga Medis RSUD Kertha Usada di Kabupaten Buleleng adalah sangat tinggi. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Strategi Coping adalah sebesar 4.06, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu proses untuk mengelola tuntutan yang berasal dari eksternal dan internal yang dianggap melebihi sumber daya yang dimiliki seseorang, berada pada kategori tinggi. Selanjutnya, berdasarkan analisis deskriptif diketahui, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja adalah sebesar 4.19, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan berada pada kategori tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan stres kerja tidak mampu dalam menurunkan kinerja yang dimoderasi strategi coping. Strategi Coping dalam hal ini mempunyai sifat moderasi “memperkuat” karena nilainya positif yang mempunyai nilai original sample sebesar 0.015 (lihat lampiran 4).

Dari analisis sebelumnya diketahui bahwa Stres Kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Kemudian Strategi Coping secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Begitu juga dengan Strategi Coping tidak berperan memoderasi secara signifikan atas pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Strategi Coping diklasifikasikan sebagai Homologiser Moderation (Moderasi Potensial). Artinya variabel strategi coping yang potensial menjadi variabel moderasi yang mempengaruhi kekuatan hubungan antara variabel prediktor dan variabel tergantung. Variabel strategi coping tidak berinteraksi dengan variabel prediktor dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel tergantung.

#### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 5: Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kinerja yang Dimoderasi Strategi Coping**

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Work-Family Conflict adalah sebesar 1.60, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konflik yang terjadi pada seseorang akibat menanggung peran ganda yang tidak seimbang antara pekerjaan (work) maupun keluarga (family), berada pada kategori sangat tinggi. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Strategi Coping adalah sebesar 4.06, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu proses untuk mengelola tuntutan yang berasal dari eksternal dan internal yang dianggap melebihi

sumber daya yang dimiliki seseorang, berada pada kategori tinggi. Selanjutnya, berdasarkan analisis deskriptif diketahui, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja adalah sebesar 4.19, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan berada pada kategori tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan work-family conflict mampu dalam menurunkan kinerja yang dimoderasi strategi coping. Strategi Coping dalam hal ini mempunyai sifat moderasi “memperlemah” karena nilainya negatif yang mempunyai nilai original sample sebesar -0.282 (lihat lampiran 4).

Dari hasil analisis sebelumnya pula diketahui bahwa Work-Family Conflict secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Kemudian Strategi Coping secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Namun, Strategi Coping berperan memoderasi secara signifikan atas pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Strategi Coping diklasifikasikan sebagai Pure Moderator (Moderator Murni). Artinya variabel moderasi yang memoderasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dimana variabel moderasi murni berinteraksi dengan variabel independen tanpa menjadi variabel independen.

#### **Implikasi**

Apa yang dilakukan individu pada strategi copingnya sebenarnya merupakan suatu bentuk mekanisme pertahanan diri yang sebenarnya dapat menimbulkan dampak negatif bagi individu karena cepat atau lambat permasalahan yang ada haruslah diselesaikan oleh yang bersangkutan. Permasalahan akan semakin menjadi lebih rumit jika mekanisme pertahanan diri tersebut justru menuntut kebutuhan energi dan menambah kepekaan terhadap ancaman.

Strategi *coping* merupakan aktivitas-aktivitas spesifik yang dilakukan oleh individu dalam bentuk kognitif dan perilaku, baik disadari maupun tidak oleh individu tersebut, yang bertujuan untuk menghilangkan atau mengurangi ancaman-ancaman yang ditimbulkan oleh masalah internal maupun eksternal dan menyesuaikan dengan kenyataan kenyataan negatif, mempertahankan keseimbangan emosi dan *self-image* positif, serta meneruskan hubungan yang memuaskan dengan orang lain.

Strategi *coping* bertujuan untuk mengatasi situasi dan tuntutan yang dirasa menekan, menantang, membebani dan melebihi sumberdaya (*resources*) yang dimiliki. Sumberdaya *coping* yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi strategi *coping* yang akan dilakukan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan.

Jenis *coping* mana yang akan digunakan dan bagaimana dampaknya, sangat tergantung pada jenis stres atau masalah yang dihadapi. Pada situasi yang masih dapat berubah secara konstruktif (seperti mengalami kelaparan akibat bencana) strategi yang digunakan adalah *problem focused*. Pada situasi yang sulit seperti kematian pasangan, strategi *coping* yang dipakai adalah *emotion focused*, karena diharapkan individu lebih banyak berdoa dan tawakal. Keberhasilan atau kegagalan dari *coping* tersebut akan menentukan apakah reaksi terhadap permasalahan yang dihadapi akan menurun dan terpenuhinya berbagai tuntutan yang diharapkan.

Salah satu cara untuk menemukan *coping* yang efektif adalah menggunakan mekanisme mental dengan memahami masalah yang dapat mengurangi atau menetralkan secara kognitif terhadap bahaya yang dialami. Menambah pengetahuan keluarga merupakan cara yang paling efektif untuk mengatasi stresor yaitu dengan keyakinan yang optimis dan penilaian yang positif.

### **Keterbatasan Penelitian dan Arah bagi Peneliti Selanjutnya**

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kinerja yang dimoderasi strategi *coping*, sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap kinerja.
2. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.
3. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini didasarkan pada suatu pendapat ahli tertentu, dan tentunya masih banyak pendapat-pendapat ahli yang lain yang mengemukakan definisi dan indikator dari setiap variabel.
4. Keterbatasan pengetahuan peneliti terhadap *software* statistik dalam menganalisis serta menguji hipotesis.

Selanjutnya peneliti memberikan saran atau arah untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan masukan yang bermanfaat, diantaranya:

1. Agar mencermati beberapa item yang dapat menyebabkan stres kerja, leher terasa tegang setelah selesai melakukan pekerjaan, kadang berkeringat dingin ketika akan memberikan pelayanan kepada pasien, pekerjaan di rumah sakit membuat merasa tertekan, senang menunda-nunda pekerjaan saat berada di rumah sakit, dan menghindari dari masalah yang hadapi pada saat ada di ruang perawatan.
2. Agar mencermati beberapa item yang mendapat tanggapan paling tinggi pada variabel *work-family conflict*,

diantaranya tidak bisa secara seimbang mengurus keperluan rumah tangga karena pekerjaan, terbebani dengan tanggung jawab pekerjaan ketika berada di rumah, dan kurang dapat berkonsentrasi mengurus keluarga karena tanggung jawab pekerjaan.

3. Agar mencermati beberapa item yang mendapat tanggapan paling rendah pada variabel strategi *coping*, diantaranya berusaha menemukan beberapa alternatif solusi untuk masalah pekerjaan di perusahaan, menyusun dan melaksanakan rencana untuk menanggulangi suatu masalah pekerjaan, mengekspresikan rasa kesal ketika pasien banyak menuntut agar pasien segera selesai, mencari dukungan emosional dari orang lain, mensyukuri permasalahan/pengalaman dalam kehidupan sebagai anugerah dari Tuhan, mencoba untuk tidak bertindak gegabah ketika berhadapan dengan pasien atau keluarganya, dan menjaga jarak dengan pasien atau keluarganya jika berselisih.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI.
- [2] Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [3] Aldwin, C. M., & Revenson, T. A. (1987). Does Coping Help? A Reexamination of the Relation Between Coping and Mental Health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(2), 337-348.
- [4] Alya, E. G., Firmansyah, Y., & Mukaram. (2022). Dampak Kesehatan Mental dan Strategi Coping terhadap Kinerja Karyawan PT Pindad Persero Selama Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Karyawan PT Pindad Persero). *Formosa Journal of Science and Technology (FJST)*, 1(3), 165-174.
- [5] Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., et al. 2011. A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.
- [6] Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [7] Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., et al. (2002). Women Managers and the Experience of Work Family Conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, 1(3), 9-16.
- [8] Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Work Family Conflict, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4630-4659.
- [9] Arianty, E., Lukman., Hamid, A. N. (2023). Perbedaan Work-Life Balance Ditinjau dari Strategi Coping pada Pekerja DPPPA Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Dinamika*, 8(4), 27-34.
- [10] Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [11] Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Ben, D. J., & Nolen-Hoskema, S. (1996). *Hilgard's Introduction to Psychology*. Fort Worth: Harcourt Brace College Publishers.
- [12] Averus, A., & Pitono, A. (2018). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. *Sosiohumaniora - Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*, 20(1), 15-21.

- [13] Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- [14] Bedeian, A. G., & Armenakis, A. A. (1981). A path-Analytic Study of The Consequences of Role Conflict and Ambiguity. *Academy of Management Journal*, 24, 417-424.
- [15] Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- [16] Boss, P. (2002). *Family Stress Management: A Contextual Approach*. 2<sup>nd</sup> Edition. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- [17] Carlson, N. R., Heth, C. D., Miller, H., et al. (2006). *Psychology: The Science of Behavior*. 6<sup>th</sup> Edition. Boston: Allyn & Bacon.
- [18] Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283.
- [19] Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Advances in Hospitality and Leisure*, 8(2), 295-336.
- [20] Christine, W. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 121-132.
- [21] Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict. *Sex Roles*, 47(11), 531-541.
- [22] Clarke-Stewart, A., & Dunn, J. (2006). *Families Count: Effects on Child and Adolescent Development*. NY: Cambridge University Press.
- [23] Cosma, G., Chiracu, A., Stepan, R., et al. (2020). Impact of coping strategies on sport performance. *Journal of Physical Education and Sport® (JPES)*, 20(3), 1380-1385.
- [24] Davis, K., & Newstrom, J. W. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Terjemahan. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- [25] Dilly, A. (2019). Sikap dan Coping Strategy Pada Profesional Wanita Menghadapi Konflik Pekerjaan-Keluarga. *Hibualamo: Seri Ilmu-ilmu Sosial dan Kependidikan*, 3(2), 1-9.
- [26] Duman, M., Serumena, D. R., & Gampar, M. E. (2022). Manajemen Strategi Coping Dalam Menunjang Kinerja Nakes Komodo Labuan Bajo Pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Administrasi dan Manajemen, LPPM Universitas Respati Indonesia*, 12(1), 69-76.
- [27] Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender Difference in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- [28] Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2003). *Work-life conflict in Canada in the new millennium: a status report*. Health Canada October 2003.
- [29] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [30] Ferdian, F., Djamhur, Hamid, M., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 172-180.
- [31] Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal:*

- Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), 81-95.
- [32] French, D., Vedhara, K., Kaptein, A. A., & Weinman, J. (2010). *Health Psychology*. London: Blackwell Publishing.
- [33] Fridayanti., Zahra, Q., & Nurdin, F. S. (2023). Stres Kerja dan Kesiapan untuk Berubah: Peranan Strategi Koping Sebagai Moderator. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 145-159.
- [34] Friedemann, M.-L., (1989). The Concept of Family Nursing. *JAN: Journal of Advanced Nursing*, 14(3), 211-216.
- [35] Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895.
- [36] Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- [37] Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- [38] George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- [39] Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [40] Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- [41] Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan. Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- [42] Giordano, F. J. (2005). Oxygen, Oxidative Stress, Hypoxia, and Heart Failure. *JCI: The Journal of Clinical Investigation*, 115(3), 500-508.
- [43] Gitosudarmo, I., & Mulyono, A. (2009). *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- [44] Goldwin., & Rostina, C. F., Nazmi, H., et al. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur dan Eksportir Sabun). *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(1), 36-45.
- [45] Gomes, F. C. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- [46] Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 8<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- [47] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- [48] Hair, Jr. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., et al. (2014). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Education.
- [49] Hair, Jr. J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Second Edition. Thousand Oaks, CA: Sage.
- [50] Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara.
- [51] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [52] Hassim, N., & Zukri, M. (2010). A study of occupational stress and coping strategies among correctional officers in Kedah, Malaysia. *Journal of Community Health*, 16(2), 66-74.

- [53] Herman, N. W., Rony, Z. T., & Syarief, F. (2022). The Effect of Work Motivation, Leadership Style and Work Stress on Performance. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Sciences*, 3(2), 368-387.
- [54] Isnainy, A. A., & Alfita, L. (2017). Perbedaan Coping Stress Penderita Kanker Ditinjau dari Jenis Kelamin di RSUP H. Adam Malik Medan. *Jurnal Diversita*, 3(1), 1-9.
- [55] Jannah, N., & Kustini, K. (2024). The Effect of Job Satisfaction and Job Stress on Employee Performance (Study at PT. POS Indonesia Bangkalan Branch). *International Journal of Social Science and Education Research Studies (IJSSERS)*, 4(7), 745-749.
- [56] Jayashree, R. (2010). Stress management with special reference to public sector bank employees in Chennai. *International Journal of Enterprise and Innovation Management Studies.*, 1(3), 34-39.
- [57] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- [58] Kibar, Y., Ferine, K. f., & Indrawan, M. I. (2023). The Effect of Work Stress and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at PT HKI Jakarta. *International Journal of Management, Economics and Accounting (IJMEA)*, 1(2), 668-682.
- [59] Lambert V. A, Lambert C. E, Itano J., et al. (2004). Cross-cultural comparison of workplace stressors, ways of coping and demographic characteristics as predictors of physical and mental health among hospital nurses in Japan, Thailand, South Korea and the USA (Hawaii). *International Journal of Nursing Studies*, 41(6), 671-684.
- [60] Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress Appraisal and Coping*. Newyork: Springer Publishing Company.
- [61] Lazarus, R. S., & Launier, R. (1978). *Stress-Related Transactions between Person and Environment*. New York: Plenum.
- [62] Levinson, H. (1976). Employee Performance Management: Appraisal of What Performance? Harvard Business Review. <https://hbr.org/1976/07/appraisal-of-what-performance> (Diakses 29 Agustus 2024).
- [63] Li, L., Ai, H., Gao, L., et al. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China. *BMC Health Services Research*, 17(401), 1-8.
- [64] Malhotra, N. K., & Dash, S. (2016). *Marketing Research an Applied Orientation*. 7<sup>th</sup> Edition. Chennai: Pearson India Education Services.
- [65] Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [66] McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World*. 5<sup>th</sup> Edition. New York: McGraw-Hill.
- [67] Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan melalui Stress Kerja (Studi pada Karyawan divisi Operational dan Servis Pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(2), 57-67.
- [68] Nadeem, M. S., & Abbas, Q. (2009). The impact of work life conflict on job satisfactions of employees in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 4(5), 63-83.

- [69] Nasution, K., & Purwito, A. N. (2011). Stres Okupasi, Masalah Kesehatan Pekerja yang Terabaikan. *Journal of the Indonesian Medical Association*, 61(12), 471-473.
- [70] Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- [71] Novianto, A. A., Adawiyah, W. R., & Sudjadi, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat dengan Strategi Coping sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, 20(4), 1-16.
- [72] Nugroho, A., Soepatini., Wujoso, H., & Waskito, J. (2024). The Effect of Work-Family Conflict and Job Stress on Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT)*, 4(1), 47-55.
- [73] Nurhaini, N., Djaelani, A. K., & Khoirul, ABS, M. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Keluarga, Ambiguitas Peran, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 8(17), 136-147.
- [74] Obradovic, J., & Čudina-Obradović, M. (2008). Work-Related Stressors of Work-Family Conflict and Stress Crossover on Marriage Quality. *Drustvena Istrazivanja*, 18(3), 437-460.
- [75] Organisasi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- [76] Otoo, S., Dankwa, S., Annan-Nunoo, S., & Gyasi, K. (2023). An Assessment of Coping Strategies on Work-family Conflict and Job Performance in Ghana. *Universal Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 46-60.
- [77] Otsuka, Y., Itani, O., Matsumoto, Y., & Kaneita, Y. (2022). Associations between Coping Profile and Work Performance in a Cohort of Japanese Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health (IJERPH)*, 19(8), 1-13.
- [78] Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman R. D. (2007). *Human Development*. 10<sup>th</sup> Edition. New York: McGraw Hill.
- [79] Pediwal, G. L. (2011). Excessive stress and its impact on employee behavior. *Journal of Global Economy*, 1(1), 13-40.
- [80] Prawirosentono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- [81] Prianggi, Y., Fatmawati, R., & Kusuma, Y. B. (2022). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Araya Bangun Sarana. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 25(2), 50-60.
- [82] Puspitasari, D., & Ratnawati, I. (2022). The Effect of Work Family Conflict on Employee Performance with Work Life Balance as an Intervening Variable during the Covid-19 Pandemic: Case Study on Employee of PT Jasa Marga Toll Road Operator, Semarang and Batang Branches. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 15577-15586.
- [83] Rasmun (2004). *Stres, Coping dan Adaptasi: Teori dan Pohon Masalah Keperawatan*. Jakarta: Sagung Seto.
- [84] Ratnaningrum, F. R., & Nugraha, H. S. (2018). Pengaruh Peran Ganda Pekerja Wanita terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karis sebagai Variabel Mediasi. *JLAB: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 270-278.
- [85] Retnaningrum, A. K., & Al Musadieg, M. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict

- terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 72-81.
- [86] Rice, P. L. (1992). *Stres and Health: Principles and Practice for Coping and Wellnes*. Belmont, California: Wadsworth Inc.
- [87] Rijanto, R. (2023). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 17-24.
- [88] Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [89] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Terjemahan. Edisi 13. Jakarta: Salemba Empat.
- [90] Rollinson, D. (2005). *Organisational Behavior and Analysis: An Integrated Approach*. 3<sup>rd</sup> Edition. England: Prentice Hall.
- [91] Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasrya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(4), 19-27.
- [92] Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of management Journal*, 45(2), 369-386.
- [93] Rukmana, I. (2019). Pengaruh Strategi Coping dan Dukungan Sosial terhadap Pengelolaan Stres Akademik Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Karya Ilmiah*. UIN Jakarta.
- [94] Safaria, T. E. (2011). *Manajemen Emosi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [95] Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-faktor Penyebab Keterlambatan pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432-439.
- [96] Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A., & Antino, M. (2024). Work-family conflict and spouse's job performance: when detaching from home is key. *Work & Stress*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/02678373.2024.2332170>
- [97] Sapitri, F. C., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RS Medika Dramaga Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(9), 1336-1346.
- [98] Sari, R. P., & Santoso, A. (2024). Pengaruh Work Family Conflict, Work Life Balance dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Z di Yogyakarta. *Aurelia: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 3(2), 1603-1613.
- [99] Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, Jr. J. F. (2017). Partial least squares structural equation modeling. *Handbook of market research*, 26, 1-40.
- [100] Sartika, D., & Sugiharto. (2016). Gambaran Stres Kerja Pegawai Bagian Rekam Medis Rumah Sakit Bhakti Wiratamtama Semarang. *UJPH: Unnes Journal of Public Health*, 5(3), 186-195.
- [101] Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Terjemahan. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- [102] Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi aksara.
- [103] Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [104] Sinkey, M. S. (2024). Effects of Job Stress on Employee Performance Level in the Health Sector of South Africa. *European Journal of Business and Innovation Research*, 12(3), 16-26.

- [105] Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- [106] Siswanto. (2007). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [107] Stuart, G. W., & Sundeen, S. J. (1991). *Principles and Practice of Psychiatric Nursing*. 4<sup>th</sup> Edition. United States: Mosby, Incorporated.
- [108] Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [109] Sudjarwo & Basrowi. (2009). *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: Mandar Maju.
- [110] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [111] Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- [112] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [113] Syahwildan, M., & Hidayah, Z. Z. (2024). The Influence of Financial Literacy, Self-Efficacy, and Coping Strategies on Students' Finances. *Ilomata International Journal of Tax & Accounting*, 5(1), 254-265.
- [114] Tabassum, H., Farooq, Z., & Fatima, I. (2017). Work Family Conflict, Perceived Work Overload and Work Exhaustion in Employees of Banking Sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 439-451.
- [115] Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industry: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomic dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Solo: Harapan.
- [116] Taufiqurrachman. (2022). *Cara Hitung Kuesioner pada Skala Likert*. My Blog. <https://saintekmu.ac.id/myblog/taufiqurrachman/read/cara-hitung-kuesioner-pada-skala-likert> (Diakses 3 September 2024).
- [117] Taylor, S. E. (1991). *Health Psychology*. 2<sup>nd</sup> Edition. University of California, Los Angeles: McGraw-Hill.
- [118] Tesfaye, T. D. (2018). Coping strategies among nurses in South-west Ethiopia: descriptive, institution-based cross-sectional study. *BMC Research Notes*, 11(421), 1-6.
- [119] Tsalasah, E. F., Noermijati., & Ratnawati, K. (2019). The Effect of Work Stress on the Performance of Employees Psychological Well-Being and Subjective Well-Being (Study at PT. Global Insight Utama Bali Area). *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 3(1), 95-107.
- [120] Urbach, N. & Ahlemann, F. (2010). Structural Equation Modelling in Informations Systems Research Using Partial Least Squares. *Journal of Information Technology Theory and Application*, 11(2), 5-40.
- [121] Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Malang: UB Press.
- [122] Westman, M. (2001). Stress and Strain Crossover. *Human Relations*, 54(6), 717-751.
- [123] Widayati, C. C., Arijanto, A., Magita, M., et al. (2022). The Effect of Work Family Conflict, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM)*, 3(1), 1-2.
- [124] Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- [125] Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan*

---

*Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.

- [126] Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. 2000. Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison of The Effect of Work and Family Demands. *Academy of Management Journal*, 43(1), 113-123.
- [127] Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 629-658.
- [128] Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- [129] Zyga, S., Mitrousi, S., Alikari, V., *et al.* (2016). Assessing Factors That Affect Coping Strategies Among Nursing Personnel. *Materia Socio Medica*, 28(2), 146-150.

HALAMAN INI SENGAJA DI KOSONGKAN