



Pengaruh Work Family Conflict, Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Terhadap Kinerja PNS Perempuan di Kantor Camat Kuta Selatan Kabupaten Badung

Luh Chandra Dewi^{1*}, I Made Sumada¹, Nyoman Diah Utari Dewi¹

¹Program Studi Magister Administrasi Publik, Pasca Sarjana Universitas Ngurah Rai, Indonesia

Corresponding author email: uhchandradewi@gmail.com

Article Info

Article history:

Received June 13, 2024

Approved September 05, 2024

Keywords:

Work family conflict, kecerdasan emosional, stres kerja, kinerja

ABSTRACT

The sub-district office is one of the government work units that deals directly with the community when providing public service. Dual demands—work demands and family responsibilities—often impact the performance of female employees. This study aims to analyze the effect of work-family conflict, emotional intelligence, and job stress on the performance of female civil servants in the South Kuta sub-district office. There were 32 total samples involved in this study. Data collection using questionnaires. We designed the research model with three independent variables and one dependent variable. The data analysis technique employs multiple linear regression analysis, which is facilitated by the SmartPLS application. The t-test and the F-test are used for hypothesis testing. Results showed that work-family conflict has a negative and significant effect on the performance of female civil servants. Emotional intelligence has a positive and significant effect on the performance of female civil servants. Work stress has a negative and significant effect on the performance of female civil servants. Work-family conflict, emotional intelligence, and work stress have a significant effect on the performance of female civil servants in the South Kuta sub-district office. We recommend utilizing the organization's facilities and policies to promote work-family balance and effectively manage emotions.

ABSTRAK

Kantor camat merupakan salah satu unit kerja pemerintah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan publik. Pegawai perempuan, sering dihadapkan pada tuntutan ganda - tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga sehingga berdampak pada kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work family conflict*, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap kinerja PNS perempuan di kantor camat kuta selatan. Jumlah sampel yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 32 orang melalui metode total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model penelitian dirancang menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda, menggunakan aplikasi smartpls. Uji hipotesis menggunakan uji-t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PNS perempuan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS perempuan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PNS perempuan. *Work family conflict*, kecerdasan emosional, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS perempuan di kantor camat kuta selatan. Disarankan untuk memanfaatkan fasilitas dan kebijakan yang disediakan organisasi untuk mendukung keseimbangan pekerjaan-keluarga. Serta mengelola emosi dengan bijak.

Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Dewi, L. C., Sumada, I. M., Dewi, N. D. U. (2024) Pengaruh Work Family Conflict, Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Terhadap Kinerja PNS Perempuan di Kantor Camat Kuta Selatan Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(3), 1892-1898. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.2960>

PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan kinerja yang baik, tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, bagi PNS perempuan tentu saja dapat dipengaruhi oleh *Work Family Conflict* (Hidayati, 2021). Pada dasarnya bahwa *Work Family Conflict* ini dapat terjadi pada pegawai laki-laki maupun perempuan, namun beberapa penelitian menunjukkan bahwa wanita memiliki intensitas yang lebih besar terjadinya *work family conflict*. Tingkat konflik ini akan semakin parah jika wanita bekerja secara formal karena mereka akan terikat oleh aturan organisasi yang meliputi jam kerja, penugasan, serta target dalam menyelesaikan tugas (Aurora, 2020).

Secara alamiah, pegawai yang merasa senang dan cocok bekerja dalam suatu organisasi, akan berupaya menjaga komitmennya pada organisasi tersebut. Sebaliknya, bagi organisasi yang ingin menjaga agar pegawai tetap merasa betah untuk bekerja dengan mereka, maka organisasi tersebut harus memahami dan menghargai aspek-aspek kehidupan pegawai baik dari sisi aspek pekerjaan maupun aspek di luar pekerjaan. Pada umumnya, setiap pegawai pernah mengalami konflik peran, di mana konflik peran tersebut dapat menyebabkan seseorang menjadi termotivasi lebih kreatif dan inovatif untuk mengelola konflik peran tersebut sebaik mungkin agar mendapatkan keuntungan secara optimal bagi pegawai maupun organisasi. Atau sebaliknya, konflik peran menyebabkan seseorang menjadi kurang bersemangat atau putus asa, yang berakibat kegagalan dalam beraktivitas. Kecenderungan disini menuju ke arah negatif, yaitu semakin meningkat konflik peran maka kinerja semakin menurun. Konflik peran menyebabkan tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas sehingga berakibat sumber kesadaran atau pengertian individu berkurang. Keadaan ini berpengaruh kuat pada kemampuan pegawai dalam bekerja secara efisien dan efektif (Aris, 2021).

Work Family Conflict penting diteliti dikarenakan konflik pasti dialami oleh pegawai perempuan yang memiliki peran ganda. Banyak penelitian-penelitian yang mengaitkan *Work Family Conflict* dengan kinerja. *Work Family Conflict* akan semakin dirasakan oleh individu jika tingkat *stressor* yang dialami individu yang memikul peran ganda semakin tinggi dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Aurora, 2020).

Devakhy (2022) mengungkapkan bahwa, untuk mendapatkan pegawai yang tepat dalam organisasi, bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan yang tinggi ataupun orang yang berbakat saja. Akan tetapi, terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara pegawai dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan pegawai di dalam organisasi, diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, mengorganisasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Sampetan, (2023) menyebut kemampuan tersebut sebagai *emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional.

Selain *work family conflict* dan kecerdasan emosi. Variabel stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Menurut Hasibuan (2017), stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja pegawai. Pegawai yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja pegawai tidak dapat tercapai secara optimal. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *work family conflict*, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja PNS perempuan di Kantor Camat Kuta Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengimplementasikan metode kuantitatif, yang dimaksudkan untuk menganalisis *work family conflict*, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja. Untuk menjelaskan model tersebut penelitian ini melibatkan tiga variabel bebas, dan satu variabel terikat. Data yang terkumpul bersumber dari kuesioner yang dirancang menggunakan skala likert 5 point. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 32 orang menggunakan metode total sampling. Teknik Analisa data menggunakan SEM-PLS. Pengujian hipotesis menggunakan aplikasi smartPLS (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (Measurement Model/Outer Model)

Convergent Validity

Tabel 1. Nilai *Outer Loading* Hasil Estimasi Model

Konstruk	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1.1 <- <i>Work Family Conflict</i> (X1)	0.971	4.389	0.000
X1.2 <- <i>Work Family Conflict</i> (X1)	0.901	4.120	0.000
X1.3 <- <i>Work Family Conflict</i> (X1)	0.913	3.702	0.000
X1.4 <- <i>Work Family Conflict</i> (X1)	0.896	4.196	0.000
X1.5 <- <i>Work Family Conflict</i> (X1)	0.971	4.389	0.000
X2.1 <- Kecerdasan Emosional (X2)	0.959	94.104	0.000
X2.2 <- Kecerdasan Emosional (X2)	0.852	11.310	0.000
X2.3 <- Kecerdasan Emosional (X2)	0.514	2.650	0.008
X2.4 <- Kecerdasan Emosional (X2)	0.720	6.444	0.000
X2.5 <- Kecerdasan Emosional (X2)	0.935	31.127	0.000
X3.1 <- Stres Kerja (X3)	0.969	12.913	0.000
X3.2 <- Stres Kerja (X3)	0.873	12.770	0.000
X3.3 <- Stres Kerja (X3)	0.835	9.396	0.000
X3.4 <- Stres Kerja (X3)	0.895	13.377	0.000
X3.5 <- Stres Kerja (X3)	0.960	12.203	0.000
Y1 <- Kinerja (Y)	0.772	12.322	0.000
Y2 <- Kinerja (Y)	0.585	4.680	0.000
Y3 <- Kinerja (Y)	0.836	11.582	0.000
Y4 <- Kinerja (Y)	0.856	14.873	0.000
Y5 <- Kinerja (Y)	0.749	7.515	0.000

Discriminant Validity

Tabel 2. Uji *Discriminant Validity*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kecerdasan Emosional (X2)	0.660

Kinerja (Y)	0.587
Stres Kerja (X3)	0.824
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	0.866

Composite Reliability

Tabel 3. Uji Composite Reliability

Konstruk	Composite Reliability
Kecerdasan Emosional (X2)	0.857
Kinerja (Y)	0.818
Stres Kerja (X3)	0.946
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	0.965

Evaluasi model struktural (*structural model/inner model*)

Evaluasi Model Struktural Melalui *R-Square* (R^2)

Tabel 4. Evaluasi Model Struktural Inner

Variabel	R Square
Kinerja	0,974

Evaluasi Model Struktural melalui *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2)

Besarnya nilai *Q-Square* adalah $1 - (1 - R12) = 1 - (1 - 0,974) = 0,974$, berdasarkan hasil ini maka model hasil estimasi adalah termasuk dalam kriteria sangat kuat, artinya 97,4 persen variasi konstruk endogen dapat diprediksi oleh variasi konstruk eksogen

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Uji t

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X2) -> Kinerja (Y)	0.870	9.357	0.000	Signifikan
Stres Kerja (X3) -> Kinerja (Y)	-0.350	5.195	0.000	Signifikan
<i>Work Family Conflict</i> (X1) -> Kinerja (Y)	-0.388	3.747	0.000	Signifikan

Hasil pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai t-hitung = 3,747 dibandingkan dengan nilai t-tabel = 1,69. Nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel sehingga H_0 diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh negatif yang nyata antara *work family conflict* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin rendah *work family conflict* yang dialami oleh pegawai di Kantor Camat Kuta Selatan maka kinerja pegawai semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Retnowati, dkk. (2020), Rohmah, dkk. (2022) dan Fransisca, (2023) menyebutkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai t-hitung = 9,357 dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,69$. Nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan t-hitung sehingga H_0 diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif yang nyata antara kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi

kecerdasan emosional pegawai di Kantor Camat Kuta Selatan maka kinerja pegawai semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Adzansyah, dkk. (2023), Aris (2021), Octavia (2020), Octavia (2021), dan Mulyasari, I. (2019) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian secara empirik membuktikan bahwa nilai $t_{hitung} = 15,195$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,69$. Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} sehingga H_a diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh negatif yang nyata antara stres kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin rendah stres. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020), Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019), Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020), Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Work family conflict dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja PNS Perempuan. Sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Perempuan di Kantor Camat Kuta Selatan Kabupaten Badung

DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498-505.
- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Wanita Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(3), 775-808.
- Aris, M., Al Munawwarah, R., Azis, M., & Sani, A. (2021). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMKN 4 Soppeng. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(1), 78-85.
- Aurora, D. Y., & Fahmy, R. (2020). Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Spiritual sebagai Mediasi (Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas Kota XYZ). *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 182-196.
- Awoah, A. G. (2021). Pengaruh Keahlian, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 21(3), 48-56
- Bestari, U. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Perlindungan BP2MI. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 2029-2049.
- Cahyana, (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-jurnal Akuntansi*, 18(2), 64-78
- Cooper CL, Marshall J. (2018) Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11–28
- Fadhilah, U. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA: Journal of Business and*

- Innovation Management*, 2(3), 351-369.
- Fransisca, A., Parulian, E., & Syarif, S. H. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Family Work Conflict, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 151-158.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47-54.
- Hidayati, A., & Rimadias, S. (2021). Peran *Work Family Conflict* Dan *Job Stress* Terhadap *Employee Job Performance* Melalui *Job Satisfaction* pada Pandemi Covid-19 (Kasus Pada PNS Pemerintah Provinsi DKI Jakarta). *Book of Abstracts SNAP 2021*, 6-6.
- Hotiana, (2018). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. 3(1), 47-56
- Ibrahim, M., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict dan Keterlibatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Dosen Wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1), 38-48
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada bank mandiri cabang bone. *Value: jurnal manajemen dan akuntansi*, 16(1), 240-250.
- Karasek, R. A. (2019). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*. 24(2), 285-308
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45), 37- 49
- Minarika, A., Purwanti, R., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1-11.
- Mulyasari, (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Mangement Review*, 2(2), 190-197.
- Nurkhayati, N., & Khasbulloh, M. W. (2023). Pengaruh *Work Family Conflict*, Rotasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tegal). *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1120-1134.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 9 (3), 130-144.
- Oemar, (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal ecoment Global*, 2(2), 29-42.
- Purdini, (2016). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan

- Kerja (Studi Pada Perawat di Rumah sakit Handles Vereniging Amsterdam (HVA) Toeloengrejo Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 38(2), 77-89
- Retnowati, A. N., Aprianti, V., & Agustina, D. (2020). Dampak Work Family Conflict dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja dari Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Bandung. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 6(2), 161-166.
- Rohmah, E. A., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290-307.
- Sampetan, S. (2023). Peran Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 981-988.
- Setyaningrum, (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT, Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 48-62 .
- Situmorang, C. D., & Dewi, A. S. (2019). Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Toyota Intercom Mobilindo Padang. *Jurnal EMBA*, 7(1). 72-84
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sutanto, V., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(1), 377-391.
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 891-901.