TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN: 2810-0395
e-ISSN: 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i5.7024

PENGARUH *STRESS* KERJA TERHADAP *WORK FAMILY CONFLICT* PADA KARYAWATI BANK NAGARI CABANG UTAMA PADANG

Effect of Work Stress on Work–Family Conflict Among Female Employees at Bank Nagari Main Branch Padang

Nathasya Permata Lovery & Nurmina
Universitas Negeri Padang
nathasyapermata06@gmail.com; nurmina_davy@fip.unp.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jun 25, 2025	Jul 18, 2025	Jul 30, 2025	Aug 4, 2025

Abstract

This study aims to identify whether job stress has an effect on work-family conflict among female employees at Bank Nagari, Padang City. The research is driven by the growing phenomenon of working mothers struggling to balance their professional responsibilities with their roles in the domestic sphere. A quantitative approach with a cross-sectional design was employed, involving 98 respondents selected through purposive sampling. Data were analyzed using a simple linear regression test. The results indicate a significant positive relationship between job stress and work-family conflict, with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) of 0.117 suggests that job stress contributes 11.7% to the occurrence of work-family role conflict. The study concludes that higher levels of perceived job stress increase the likelihood of female employees experiencing conflict between professional and family roles. These findings highlight the importance of managerial policies and interventions aimed at promoting work-family balance for women in the banking sector.

Tsaqofah journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Keywords: Work-Family Conflict; Job Stress; Female Employees; Occupational Stress; Dual Role Balance

Abstrak: Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi ada tidaknya pengaruh tekanan pekerjaan terhadap konflik peran kerja-keluarga (*work-family conflict*) pada pekerja wanita di Bank Nagari Kota Padang. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah banyaknya ibu bekerja yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran sebagai profesional dan sebagai ibu dalam ranah domestik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, melibatkan 98 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Instrumen data dianalisis menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara tekanan pekerjaan dan *work-family conflict*, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,117 mengindikasikan bahwa tekanan pekerjaan memberikan kontribusi sebesar 11,7% terhadap munculnya konflik peran kerja-keluarga. Simpulan dari penelitian ini adalah semakin tinggi tingkat tekanan kerja yang dirasakan, maka semakin besar kemungkinan pekerja wanita mengalami konflik antara peran profesional dan peran keluarga. Implikasi dari temuan ini menunjukkan pentingnya kebijakan dan intervensi manajerial dalam menciptakan keseimbangan kerja-keluarga bagi karyawati di sektor perbankan.

Kata Kunci: Work-Family Conflict; Tekanan Pekerjaan; Karyawati; Stres Kerja; Keseimbangan Peran Ganda

PENDAHULUAN

Pada era modern, kaum wanita memperoleh kesempatan dan hak yang setara untuk berpartisipasi dalam dunia kerja. Dengan bekerja, mereka tidak hanya mendapatkan penghasilan, tetapi juga dapat mengembangkan kemampuan serta potensi yang dimilikinya. Ada beberapa alasan mengapa perempuan memilih bekerja sebagai perempuan karier. Berdasarkan pendapat Jalilvand (2000), kaum wanita terdorong untuk berkarier disebabkan oleh tiga faktor; kebutuhan finansial, kebosanan dengan peran rumah tangga mereka (khususnya saat anak-anak mulai bersekolah dan ingin mencari kegiatan lain), dan untuk memenuhi kebutuhan psikologis mereka.

Di sisi lain, perempuan yang berkarier juga berperan sebagai pengurus rumah tangga. Ibu yang memutuskan untuk bekerja akan mengalami perubahan dalam dirinya. Ibu yang bekerja sering kali merasakan berkurangnya kebebasan pribadi, bertambahnya beban tanggung jawab, serta perubahan dinamika dalam hubungan dengan suami. Selain itu, ibu yang memiliki anak biasanya mengalami kekhawatiran yang cukup besar karena harus meninggalkan buah hatinya dalam periode yang relatif panjang. Selain itu, beragam tekanan

yang dialami ibu di lingkungan aktivitas profesional dapat mengakibatkan kepenatan, fluktuasi emosi, serta perasaan berdosa (Hansen & Cramer, 1984).berdasarkan studi oleh (Voy dan off, 2002) menunjukkan bahwa ketika jumlah peran yang dimiliki dalam pekerjaan serta keluarga semakin bertambah, maka tuntutan dan ketidakselarasan antar peran tersebut juga makin meningkat. Hal ini menyebabkan konflik peran dan ketegangan yang lebih besar, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap semakin tingginya konflik antara pekerjaan dan keluarga pada individu.

Dalam beberapa tahun terakhir, sejumlah perusahaan menunjukkan preferensi yang lebih tinggi terhadap perekrutan tenaga kerja wanita daripada pria. Hal ini disebabkan oleh sifat wanita sebagai pekerja yang rajin, teliti, berhati-hati, cenderung tidak suka mengeluh, dan menerima keadaan dengan lapang dada, bahkan dalam beberapa jenis pekerjaan, prestasi wanita justru lebih unggul dibandingkan pria (Goldsmith, 1990). Berdasarkan catatan Badan Pusat Statistik Sumatera Barat ditemukan hasil persentase terhadap Perempuan sebagai Tenaga Profesional. Pada tahun 2019 terdapat 46,61%, sedangkan pada tahun 2023 terdapat 54,29%. Terjadi peningkatan hingga 5,51%. Hal ini selaras pada pandangan Anoraga (2009) bahwasannya salah satu fenomena yang terjadi adalah meningkatnya jumlah wanita yang terjun ke dunia kerja serta keberhasilan mereka memasuki bidang-bidang pekerjaan yang sebelumnya jarang atau bahkan belum pernah dimasuki oleh kaum Perempuan.

Perubahan global dalam struktur keluarga dan demografi tenaga kerja telah menempatkan *work family conflict* sebagai isu penting dalam masyarakat modern, di mana perempuan turut berperan aktif dalam dunia kerja. Banyak karyawati di organisasi atau perusahaan modern memainkan peran baik dalam domain pekerjaan maupun keluarga dan menyeimbangkan antara tanggung jawab kerja dan rumah tangga. Ketika determinasi peran dari satu domain secara berlebihan melanggar domain lainnya maka akan terjadi masalah konflik ganda dalam keluarga sehingga memicu adanya *work family conflict*. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Greenhaus & Beutell dalam Zhang & Bowen (2021:5) menyatakan bahwa konflik ganda pekerjaan merupakan manifestasi dari perselisihan antara tugas serta beban pekerjaan yang berasal dari dua ranah berbeda, yaitu dunia kerja dan kehidupan rumah tangga, yang dalam beberapa aspek saling bertentangan.

Wanita yang bekerja bisa memasuki pekerjaan yang dinginkannya, salah satunya yaitu sebagai banker. Bank memerlukan pengelolaan yang berhubungan dengan upaya dalam meraih tujuan bagi bank tersebut, karena bank adalah instansi lembaga keuangan yang

berwenang menerima simpanan dan mengelola dana masyarakat serta menyalurkan dalam bentuk pinjaman. Bank Nagari (PT Bank Nagari) adalah satu-satunya bank milik pemerintah daerah Sumatera Barat yang bertujuan untuk memperkuat kondisi ekonomi penduduk terutama di provinsi Sumatera Barat. Bank Nagari berkedudukan pusat di Padang. Bank Nagari berdiri pada 12 Maret 1962 dengan nama PT BPD Sumbar.

Walaupun bank nagari merupakan bank daerah namun bank nagari tidak ingin tertinggal dengan bank nasional yang ada dikota padang. Pada saat ini bank nagari sudah mulai bisa menyeimbangi bank-bank nasional lainnya seperti BNI, BRI, Mandiri dan sebagainya. Karena berbagai macam program yang sudah Bank Nagari terapkan kepada Masyarakat. Dengan hal tersebut pimpinan dari Bank Nagari sudah pasti mendorong agak karyawannya dapat bekerja dengan maksimal untuk tercapainya tujuan tersebut. Oleh karena itu timbulah rasa stress yang dirasakan oleh karyawati bank nagari akibat dari tuntutan-tuntutan setiap harinya

Stres kerja sering kali muncul ketika seorang karyawati menghadapi situasi dimana ia kesulitan memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan, tidak jelas apa saja tanggung jawabnya, atau merasa tidak mempunyai waktu yang memadai untuk menuntaskan tugas yang ditugaskan. Stres kerja merupakan respons terhadap tekanan yang dialami karyawati dalam menjalani tugas dan tanggung jawab mereka. Tekanan yang terus-menerus dapat berdampak pada kesehatan jiwa dan raga karyawan, serta menurunkan prestasi kerja. Stres muncul ketika seseorang gagal mengenali atau menerima batas kemampuannya untuk mengatasi sesuatu. Ketidakmampuan memahami batas-batas ini kemudian dapat memicu perasaan frustrasi, cemas, dan bersalah, yang merupakan pemicu awal stres itu sendiri (Noor dkk., 2016; Roring dkk., 2014; Noviansyah dan Zunaidah, 2011). Karyawati yang mengalami stres tinggi sering kali merasa tidak memiliki dukungan yang cukup, yang dapat memicu keinginan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Looker dan Gregson (2005:44), stres merupakan suatu kondisi yang dirasakan seseorang ketika tuntutan yang dihadapinya tidak seimbang dengan kemampuan untuk mengatasinya.

Berdasarkan hasil survey data awal yang dilakukannya wawancara pada 3 orang karyawati terdapat hasil yang berbeda-beda. Hasil wawancara dengan R yaitu R memiliki 3 orang anak, anak pertamanya bersekolah tingkat SMA, anak keduanya bersekolah tingkat SMP dan anak terakhirnya balita. ia mengalami stress kerja karena tuntutan kerja yang tinggi. R sulit mengontrol pekerjaan dan perannya sebagai ibu rumah tangga dikarenakan R

merupakan *single parent* sehingga R harus bisa menjadi peran seorang ibu dan juga seorang ayah untuk anak-anaknya. Namun R tidak bisa membagi waktu antara pekerjaan dan waktu untuk anak-anaknya terlebih lagi R memiliki seorang anak balita yang masih membutuhkan banyak waktu ibunya.

Walaupun anak balitanya ditinggalkan dirumah oleh sang nenek (ibu dari R), tetapi R merasa lebih khawatir dengan keadaan rumah. Ia merasa takut terjadi apa-apa dengan ibunya karena umur ibu R yang sudah lumayan rentan. Dengan begitu R merasa bersalah pada dirinya dikarenakan R belum bisa jadi ibu yang baik bagi anak-anaknya. R merasa kesusahan membagi perannya dalam permasalahan dirumahnya dan juga tuntutan-tuntutan pekerjaannya. Studi oleh Darcy dan Alma (2007) selaras pada pandangan ini, yang menyebutkan bahwasannya orang tua yang bekerja, terutama yang memiliki anak kecil, tidak dapat sepenuhnya mengasuh anak-anaknya karena tuntutan pekerjaan.

Begitupun dengan W, berdasarkan hasil wawancara W juga mengalami hal yang hampir serupa dengan R, karena ia juga mengalami stress akibat tuntutan kerja dan juga W tidak bisa membagi waktunya antara pekerjaan dan juga waktunya untuk anak-anaknya, W ia memiliki suami namun suaminya juga sibuk bekerja, sehingga waktu untuk ia dan keluarganya hanya malam dan juga hari libur, namun bila ada lembur pastinya hari libur yang seharusnya digunakan untuk mengahabiskan waktu bersama keluarganya malah jadi terpakai. Dengan hal tersebut W merasa bersalah pada anak-anaknya karena kurang meluangkan waktunya untuk anak-anaknya akibat jam kerja yang tinggi dan stress kerja yang dialaminya.

Sejumlah peneliti terdahulu menyatakan *Work Family Conflict* dapat berpengaruh pada tekanan kerja. Penelitian Indriyani (2009) menemukan bahwa semakin besar konflik antara pekerjaan dan keluarga, semakin tinggi pula tingkat stres kerja. Hal ini mengindikasikan terdapat hubungan positif antara keduanya. Namun, Selamet (2009) menemukan temuan yang berbeda, yang menyebutkan bahwasannya meskipun konflik pekerjaan-keluarga memang memiliki efek positif, pengaruhnya pada stres kerja tidak signifikan secara statistik.

Berdasarkan fenomena dalam penelitian ini, peneliti menemukan beberapa permasalahan dimana karyawati wanita yang sudah menikah di Bank Nagari merasa stress akibat tuntutan target kerja yang tinggi, jam kerja yang tinggi, merasa rendah diri, dan sulit menyeimbangi peran antara ibu sebagai pekerja dan ibu sebagai rumah tangga. Dengan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengembangkan permasalahan tersebut maka peneliti ingin melihat pengaruh stress kerja terhadap *Work Family Conflict* pada karyawati wanita Bank

Nagari Cabang Utama Padang. Alasan peneliti menjadikan Bank Nagari Cabang Utama Padang sebagai objek studi karena Bank Nagari merupakan bank daerah di Kota Padang, pada saat ini ia mencoba untuk menyeimbangi dengan bank-bank nasional lainnya, sehingga banyak tuntutan-tuntutan yang di berikan oleh pimpinan bank nagari yang mengakibatkan pengawainya merasakan stres karena tuntutan dari jasa keuangan baik bank ataupun non bank sangat tinggi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan studi cross-sectional, yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui pengumpulan data secara simultan pada satu waktu tertentu (Notoatmodjo, 2010). Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja (X) terhadap work-family conflict (Y) pada karyawati Bank Nagari Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perempuan yang telah menikah dan bekerja secara tetap di Bank Nagari Cabang Utama dan Cabang Pasar Raya Padang. Sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria: (1) berstatus karyawan tetap, (2) memiliki masa kerja minimal satu tahun, (3) memiliki anak usia 0–59 bulan, dan (4) memiliki pasangan hidup. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sebanyak 98 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner berbasis skala Likert. Instrumen untuk variabel work-family conflict mengacu pada alat ukur Carlson (2003), yang dimodifikasi dengan tiga dimensi utama: time-based conflict, strain-based conflict, dan behavior-based conflict. Untuk variabel stres kerja digunakan skala berdasarkan Luthans (2011), yang mencakup aspek psikologis, fisiologis, dan perilaku. Instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya: seluruh item valid ($r > 0,3$) dan reliabel dengan Cronbach Alpha 0,927 untuk WFC dan 0,879 untuk stres kerja. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 25 for Windows. Tahapan pengujian dimulai dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas (menggunakan Kolmogorov-Smirnov) dan uji linearitas, untuk memastikan data memenuhi prasyarat analitik. Hasil uji tersebut menjadi dasar untuk menentukan validitas hubungan kausal antara stres kerja terhadap work-family conflict.

HASIL

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengecek apakah data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan kriteria nilai signifikansi >0,05 berarti Data didistribusikan secara normal (Rodliyah, 2021). Dalam pengujian ini, peneliti menerapkan uji *kolmogorov-smirnov* dengan bantuan IBM SPSS Statistic 25 dan memperoleh hasil yaitu:

b. Uji Liearitas

Uji linearitas merupakan sebuah pengujian yang dijalankan guna memastikan apakah hubungan antara variabel yang diamati bersifat linear atau tidak. Untuk mengetahuinya, uji linearitas dilakukan dengan menggunakan tabel Anova. Jika nilai linearitas ≥ 0,05, maka tidak terdapat hubungan linear, sedangkan jika nilai linearitas < 0,05, maka terdapat hubungan linear (Rodliyah, 2021). Peneliti menguji asumsi linearitas dengan cara membandingkan nilai *deviation from linearity* terhadap nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi menunjukkan Bahwa nilai *deviation from linearity* tidak signifikan, maka hubungan antara variabel dianggap linear. Sebaliknya, jika nilai signifikansi menunjukkan signifikansi, maka hubungan antar variabel tidak linear. Pengujian ini biasanya dilakukan melalui analisis statistik, seperti menggunakan tabel Anova pada perangkat lunak SPSS.

2. Uji Hipotesis Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji hipotesis dijalankan untuk memastikan apakah koefisien yang didapat layak untuk diterima ataupun perlu ditolak. Pada studi ini, peneliti menerapkan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS *versi 25 for Windows* sebagai alat bantu analisis. Penentuan keputusan hipotesis dilakukan melalui perbandingan antara nilai α (alpha) dan p-value, dimana apabila p-value < 0,05, maka variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 1. hasil uji validitas

Model	B	T	Sig.
(Constant)	4,082	0,622	0,535
Stress_Kerja	0,386	3,569	0,001

Berdasarkan data statistik dalam tabel, ditemukam korelas (R) sebesar 0,342 yang memperlihatkan bahwa stress kerja dan *Work Familly Conflict* berpengaruh yang signifikan. Lebih lanjut, nilai koefesien determinasi (R square) terukur sebesar 0,117, mengindikasikan kontribusi stress kerja dalam memprediksi *Work Familly Conflict* mencapai 11,7 %, sedangkan faktor eksternal yang tidak tercakup dalam penelitian menyumbang pengaruh sebesar 88,3 %

Tabel 2. Nilai F

Model	F	Sig.
Regression	12,736	0,001

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan niai F pada studi ini yaitu yakni 12,736, dengan nilai sig sebesar 0.000 (sig < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan.

Tabel 3. Uji Hipotesis

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,342	0,117	0,108	5,575

Berdasasarkan hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linier sederhana seperti terlihat pada tabel, Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi variabel WFC adalah 0,001 (p < 0,05) dengan nilai t hitung sebesar 3,569 yang melebihi nilai t tabel. Temuan statistik tersebut mendukung diterimanya hipotesis alternatif yang menunjukkan bahwa stress kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada *work familly conflict* pada karyawati Bank Nagari Kota Padang.

PEMBAHASAN

Tujuan studi ini guna mengkaji bagaimana pengaruh stress kerja terhadap WFC pada karyawati Bank Nagari Kota Padang. Dalam studi ini melibatkan 98 responden. Responden berasal dari karyawati Bank Nagari Cabang Utama dan Cabang Pasar Rasa, responden juga berasal dari berbagai jabatan dan yang memiliki jumlah anak yang berbeda-beda.

Pada hipotesis penelitian ini, temuan Berdasarkan pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikansi yakni 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap WFC pada karyawati Bank Nagari Kota

Padang. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis di terima, selain itu korelasi (R) sebesar 0,342. Temuan studi juga memperoleh nilai *constant* sebesar 4,082 dengan nilai stress kerja sebesar 0,386. Maka, adanya korelasi positif antara variabel stress kerja dengan *work family conflict*. Data yang diperolehh pada studi ini, didukung oleh penelitian sebelumnya yang dijalankan oleh Karakaş, A., N. Tezcan (2019) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan dengan kekuatan sebesar 38% dan arah positif. Hal ini mengidentifikasikan bahwa peningkatan WFC berkontribusi pada peningkatan stress kerja.

Kemudian didapat nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,117 yang berarti bahwasannya stress kerja memberikan kontribusi sebesar 11,7% terhadap *work familly conflict* dan 88,3% kontribusi lainnya berasal dari faktor lainnya yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hair et al., (2011) berpendapat bahwa terdapat tiga pengkategorian pada nilai *R square* yaitu nlai *R square* 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai *R square* 0,50 termasuk kategori sedang, dan nilai *R square* 0,25 termasuk ke dalam kategori lemah. Berdasarkan kategorisasi ini, meskipun tidak tergolong kuat, dapat dinyatakan stress kerja memberikan pengaruh yang cukup terhadap *work familly conflict* pada karyawati Bank Nagari Kota Padang. hal ini selaras pada studi oleh Rivel. E, (2022) mengungkapkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan pada *work family conflict*.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa tingkat stress kerja pada penelitian ini berada pada kategori tinggi dengan persentase 55,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawati bank nagari di kota padang lebih dari separuh peserta mengalami tingkat tekanan atau beban kerja yang cukup signifikan sehingga termasuk dalam kategori stres kerja yang tinggi. Jika dilihat dari pengkategorian skor stress kerja berdasarkan aspek diketahui bahwa pada aspek *physical* (fisik) berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 61,2% yang bearti bahwa subjek tidak mengalami gangguan atau dampak fisik yang mereka alami terkait pekerjaan. Selanjutnya pada aspek *psychological* (psikologis) berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 79,6% yang bearti bahwa subjek sebagian besar mengalami tingkat tekanan atau gangguan psikologis yang cukup signifikan terkait kondisi pekerjaan mereka. Terakhir pada aspek behavior (tingkah laku) berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 78,6% yang bearti bahwa subjek mengalami gejala perilaku yang mencerminkan dampak stres kerja yang cukup berat dan nyata dalam cara berinteraksi dan menjalankan tugas di lingkungan kerja. Temuan ini menggambarkan bahwa stress kerja pada karyawati bank nagari di kota padang dikategorikan tinggi.

Sejalan dengan kemajuan zaman, peran perempuan mengalami banyak perubahan, wanita sekarang memiliki kesempatan untuk dapat bekerja dan berkontribusi dalam berbagai hal. Dengan begitu memunculkan istilah "wanita karir" atau "ibu bekerja". Ibu yang memiliki pekerjaan memikul dua tanggung jawab utama, yakni sebagai orang tua dan sebagai karyawati. Peran ganda ini kerap kali membuat mereka kekurangan waktu untuk bersama anak-anaknya. Perempuan yang berkarier umumnya lebih tertarik pada pekerjaan setengah hari, profesi dengan waktu kerja yang dapat disesuaikan, serta kerja jarak jauh guna menyeimbangkan kewajiban domestik mereka (Robbins, 2003). Salah satunya seperti pegawai bank yang sulit mengelola perannya antara ibu bekerja dan juga ibu rumah tangga. Hal ini selaras pada studi Arifudin dan Filatrovi (2021), yang menjelaskan bahwa WFC berpengaruh positif terhadap tingkat stress kerja pada pekerja wanita di sektor perbankan.

WFC pada karyawati Bank Nagari dikategorikan rendah hal itu dikarenakan karyawati yang berhasil mengelola keseimbangan kerja dan keluarga sehingga menyebabkan WFC rendah. Namun hal tersebut masih dapat menyebabkan karyawati Bank Nagari mengalami stres kerja yang tinggi akibat tekanan organisasi, ekspektasi kinerja, atau beban tugas yang tidak seimbang.

Work familly conflict akan mengalami peningkatan jika karyawati pada suatu perusahaan juga mengalami peningkatan stress kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Maisarah A. (2021) bahwasanya *work familly conflict* dan stres kerja saling memengaruhi satu sama lain. Sehingga jika seorang mempunyai *work familly conflict* yang tinggi akan meningkatkan juga stres kerja yang dimilikinya. Namun hal tersebut diatasi dengan menurunnya tingkat stress kerja, sehingga akan menimbulkan dampak yang baik pada suatu perusahaan. Jika suatu perusahaan dapat memanajemen stress kerja dengan baik maka *work familly conflict* yang terjadi pada sebuah perusahan akan berkurang.

Sementara itu, hasil deskriptif *work familly conflict* pada penelitian ini dikategori rendah sebesar 78,6% atau sebanyak 77 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa subjek penelitian tidak merasakan adanya kesulitan yang signifikan antara tanggung jawab karier dan tanggung jawab kehidupan keluarga. subjek mampu mengatur atau menyeimbangkan peran antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dengan baik sehingga konflik peran yang dirasakan terbatas. Dari kategorisasi skor WFC menurut aspek *time based conflict* kebanyakan berada pada tingkat sedang, dengan persentase *58,2* yang bearti bahwa subjek masih sering merasa kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga menimbulkan ketegangan dalam

menjalani kedua peran tersebut. selanjutnya berdasarkan aspek *strain base conflict* mayoritas partisipan berada pada kategori rendah dengan persentase 74,5% yang bearti bahwa subjek mampu mengendalikan konflik antara peran kerja dan keluarga yang dapat mengganggu kinerja atau tanggung jawab mereka. Terakhir berdasarkan aspek *behavior based conflict* Sebagian responden berada pada kategori rendah dengan persentase 50% yang bearti bahwa subjek tidak terlalu mengalami masalah perilaku yang menimbulkan ketegangan antara peran pekerjaan dan keluarga mereka.

Berdasarkan variabel stress kerja didapatkan hasil perhitungan skor hipotetik yang di peroleh nilai *mean* 50 dan hasil penghitungan skor empirik yang didapat nilai tengah 60,4. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat stres kerja para responden lebih tinggi dari rata-rata yang diharapkan atau dianggap normal. Demikian juga untuk variabel *work family conflict* nilai mean empiriknya tercatat sebesar 27,4 sementara mean hipotetiknya adalah 30 Hal ini mengindikiasikan bahwa tingkat *work family conflict* yang dialami responden adalah lebih rendah dari rata-rata yang diharapkan atau dianggap normal. Secara umum Hasil ini mengindikasikan bahwa partisipan penelitian mempunyai tingkat stres kerja yang lebih besar ketimbang *work family conflict*.

Penelitian ini mengindikasi bahwa stress kerja dan *Work Familly Conflict* memiliki pengaruh positif yang signifikan. Selain itu penelitian ini juga menunjukan bahwa stress kerja tergolong tinggi dan *work family conflict* tergolong rendah. Dengan demikian dapat ditarik Kesimpulan bahwa meningkatnya stress kerja akan menyebabkan *work family conflict* pada karyawati tersebut juga meningkat.

Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yaitu, terdapat faktor lain yang mempengaruhi faktor stress kerja bisa tinggi. Studi ini hanya mengukur work family conflict. Penelitian selanjutnya disarankan untuk bisa menemukan variabel lain atau faktor lain yang lebih terfokus dan mendalam membahas permasalahan ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work-family conflict pada karyawati Bank Nagari di Kota Padang tergolong dalam kategori rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa para karyawati mampu menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja dengan relatif seimbang. Namun demikian, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawati berada pada kategori tinggi, yang mencerminkan adanya beban dan tekanan kerja yang

signifikan dalam lingkungan kerja perbankan. Berdasarkan hasil analisis regresi, penelitian ini juga membuktikan bahwa stres kerja berkontribusi secara positif terhadap work-family conflict. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik antara peran pekerjaan dan keluarga. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian psikologi kerja, khususnya dalam memahami dinamika stres dan konflik peran pada perempuan bekerja di sektor formal. Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk menyediakan dukungan organisasi, strategi manajemen stres, dan kebijakan kerja yang lebih fleksibel sebagai upaya preventif terhadap peningkatan konflik peran di kalangan karyawati. Untuk penelitian mendatang, disarankan agar mempertimbangkan faktor lain seperti dukungan sosial, lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja yang dapat memperkuat pemahaman terhadap isu ini.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. SAGE Publications.

Herlinda Maya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Karyawan Perusahaan X di Blitar", Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis, (2016), 182.

Herlinda Maya, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Institusi "X" Di Kediri", Jurnal Bisnis Managemen dan Perbankan, 2.1(2016), 17.

Jamal, et al. 2022. Pengaruh Komitmen dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Srikandi, 1(1). 45-56.

Liwarti. (2013). Hubungan pengalaman spiritual dengan psychological well-being pada penghuni lembaga pemasyarakatan. Jurnal sains dan praktik psikologi, 1(1), 77-88.

Maharani, Ratna (2015) Pengaruh Penerimaan Diri Terhadap Psychological Well Being Pada Narapidana Remaja Tahanan Polres Banyumas Yang Mengalami Kecanduan Napza Di Lembaga Pemasyarakatan Purwokerto. Bachelor thesis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Ony, J. G. (2019). Kepemimpinan Otokratis Dalam Capaian Kinerja Bisnis (Studi Pada Industri Kecil dan Menengah Kuliner Khas Palembang). Seminar dan Konferensi Nasional IDEC.

Primada, E., & Fadhillah, A. (2016). Hubunganantarapsychological Well-Being Danhappinesspada Remaja Di Pondok Pesantren Therelationship Between Psychological Well-Being And Happinessin Adolescentsat Pondok Pesantren. Jurnal Ilmiah Psikologi, 9(1).

Robbins, S. P. (2003). Organizational behavior. 10th Edition. Ney Jersey: Prentice Hall.

Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, D. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi,6(4),1978–1987.

Roring, MY., Soegoto, AS, dan Dotulong, L., 2014. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA. 2 (3): 1359 - 1368.

Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. Psychotherapy and Psychosomatics, 83(1), 10-28

Samsu. (2014). Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Suwatno dan Donni J, P. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta

Waskito, M. & Putri, A.R. (2021). Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja dan terhadap Turnover Intention pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 4(1).

Tenggara, Zamralita, S. (2008). Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi, Vol. 10, N, 96–115.

Tomy S Siagian, Hazmanan Khair, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawqan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 1, No. 1, September 2018, hlm. 61

Zhang, R. P., & Bowen, P. (2021). Work-family conflict (WFC) – Examining a model of the work-family interface of construction professionals. Safety Science,144(September), 105469. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105469