

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS PERAK TIMUR KOTA SURABAYA
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Anggraini Dian Prameswari¹⁾, Anang Kistyanto²⁾, Andre Dwijanto Witjaksono³⁾

¹ Program studi magister manajemen, Universitas Negeri Surabaya
E-mail: dr.23062@mhs.unesa.ac.id

² Program studi magister manajemen, Universitas Negeri Surabaya
E-mail: anangkistyanto@unesa.ac.id

³ Program studi magister manajemen, Universitas Negeri Surabaya
E-mail: andredwijanto@unesa.ac.id

Abstract

Performance is the achievement of organizational goals that can be formed quantitative or qualitative output, creativity, flexibility, reliability or other things that the organization can want. Good performance is an action to achieve the goals of the organization so that efforts are needed to improve performance. The purpose of this study was to analyze the effect of work family conflict and job stress on performance with motivation as a moderating variable. This research was conducted at the Perak Timur Health Center, with saturated sampling obtained a sample of 47 respondents. Statistical data analysis with the Structural Equation Modeling (SEM) approach and Partial Least Squares (PLS) technique through SmartPLS software. The results of this study explain, among others, that work family conflict has no effect on employee performance. Furthermore, job stress has no effect on employee performance. Motivation as a moderating variable is proven to have a positive effect in influencing the relationship between work family conflict and employee performance. In addition, motivation as a moderating variable is also proven to have a positive effect in influencing the relationship between work stress and employee performance..

Keywords : *Employee Performance, Work Family Conflict, Job Stress, Motivation.*

1. PENDAHULUAN

SKN memberikan fokus penting pada pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia kesehatan guna menjamin ketersediaan, pendistribusian, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia kesehatan. Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia kesehatan meliputi perencanaan kebutuhan dan program sumber daya manusia yang diperlukan, pengadaan yang meliputi pendidikan tenaga kesehatan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan, pendayagunaan sumber daya manusia kesehatan, termasuk peningkatan kesejahteraannya, dan pembinaan serta pengawasan mutu sumber daya manusia kesehatan (Peraturan Presiden no 72 tahun 2012).

SDMK salah satu bagian penting dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan kesehatan masyarakat di Indonesia. SDMK merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di lapangan, baik secara preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif (Shofiah, R., Prihatini, D., et all 2019).

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan yang dicapai karyawan per satuan

periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Supatmi dkk 2013).

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada, baik pimpinan maupun pekerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kerjanya. Baik itu faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia maupun yang berasal dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kerjanya (Handayani,S., Fannya, P., et all. 2018).

Work Family Conflict adalah suatu bentuk konflik peran antara pekerjaan dan keluarga dimana terjadi tidak kompetibelnya antara peran tersebut (Greenhaus dan Beutell, 1985, hal. 77). dengan adanya pertentangan tanggung jawab serta tugas-tugas maka dapat menimbulkan konflik peran (Ahar dkk 2022).

Stres adalah transaksi antara sumber stres dan kapasitas yang dapat berpengaruh terhadap respon, baik positif yang akan memacu semangat karyawan ataupun negatif yang dapat menjadi penekan (Bachroni dkk 1999).

Stres kerja juga dapat diartikan sebagai perasaan yang dirasakan oleh karyawan disaat mereka tidak mampu memenuhi tugas tugas yang diberikan yang dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti ketidakjelasan tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu , serta tidak adanya dukungan fasilitas dan pertentangan diantara tugas-tugas (Wartono 2017).

Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya (Yanuari 2019).

Adapun penelitian sebelumnya yang menyatakan *work family conflict* dapat mempengaruhi dan menurunkan kinerja yang dibuktikan dengan hasil penelitian Khaerana dkk (2020), Nabila (2019), Sapitri dkk (2020), Ugiwisa (2020), Yuzalmi (2022), Iswari dkk (2018), Dewi (2016), dan Afrilia (2018). Temuan berbeda yang didapatkan dari penelitian yang lain yaitu menyatakan bahwa Work Family Conflict tidak menjadi penghalang untuk bekerja dan dapat menimbulkan motivasi untuk meningkatkan kinerja (Hayati dkk 2020). Stres kerja akan dapat menurunkan kinerja, apabila stres kerja tinggi maka kinerja akan menurun, begitu sebaliknya bila stres kerja semakin rendah maka kinerja akan naik (Hayati 2020), hasil yg senada juga didapat dari penelitian Sapitri dkk (2020), Iswari (2018), Dewi (2016), Buulolo dkk (2021), Trianingrat (2020). Temuan berbeda dikemukakan Khaerana dkk (2020), Fadhilah (2020), Prianggi dkk (2022). Tidak banyak literatur yang ditemukan terkait motivasi sebagai variabel moderasi Work Family Conflict terhadap kinerja tetapi disebutkan Work Family Conflict memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, dimana apabila karyawan memiliki dukungan dari keluarga maka motivasi kerja akan meningkat, sebaliknya bila Work Family Conflict meningkat maka motivasi kerja akan menurun, motivasi kerja yang menurun akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun Ugiwisa dkk (2020). Tidak banyak literatur yang ditemukan terkait motivasi sebagai variabel moderasi stres kerja terhadap kinerja, tetapi motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iswari (2018), Lotu dkk (2022)

Puskesmas Perak Timur merupakan puskesmas tipe rawat jalan memiliki 47 orang karyawan, dengan wilayah kerja pada empat kelurahan dalam satu kecamatan dan proyeksi jumlah penduduk tahun 2023 sebesar 73.587 jiwa. Dengan begitu banyaknya kegiatan program kesehatan seperti pelayanan posyandu keluarga, skrining penyakit menular dan tidak menular di masyarakat, serta pelayanan pengobatan bagi pasien yang sakit ditambah banyaknya jumlah

penduduk serta luas wilayah kerja, mengharuskan setiap karyawan puskesmas perak timur memiliki kinerja yang baik sehingga menghasilkan kinerja organisasi yang maksimal.

Dari uraian diatas, maka perlunya setiap sumber daya manusia yang bekerja difasilitas kesehatan memiliki kinerja yang baik sehingga menghasilkan pelayanan yang bermutu untuk menunjang kinerja organisasi. Kinerja yang optimal tersebut dapat diraih dengan semakin menurunnya *work family conflict* dan stres kerja dan semakin meningkatnya motivasi karyawan puskesmas. Motivasi karyawan yang tinggi diharapkan akan mampu menunjang peningkatan kinerja. Penulis ingin mengkaji lebih lanjut pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Perak Timur Kota Surabaya dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

2. LITERATURE REVIEW

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan yang dicapai karyawan per satuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Supatmi dkk 2013). Kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan dapat dikatakan berprestasi kerja baik, mana kala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat melebihi standar yang telah ditentukan (Adi dkk 2013).

Merujuk pada Robbins dan Coulter (2016) dalam Wicaksono dkk (2023), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Work Family Conflict

Work Family Conflict adalah suatu bentuk konflik peran antara pekerjaan dan keluarga dimana terjadi tidak kompetibelnya antara peran tersebut pada (Greenhaus dan Beutell, 1985,

hal. 77). Indikator *Work Family Conflict* menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Dewanta (2018) meliputi:

- 1) Time-based conflict merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.
- 2) Strain-based conflict, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
- 3) Behavior-based conflict, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Stres Kerja

Stres adalah transaksi antara sumber stres dan kapasitas yang dapat berpengaruh terhadap respon, baik positif yang akan memacu semangat karyawan ataupun negatif yang dapat menjadi penekan (Bachroni dkk 1999). Menurut Nursalam 2016 dalam indikator stres kerja meliputi :

1. Aspek Biologis
2. Aspek Psikologis
3. Aspek Sosial

Motivasi

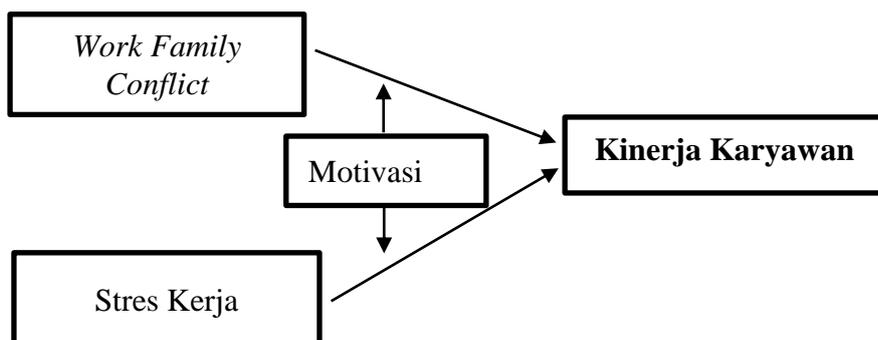
Faslah 2013 mengutip dari Adella Hotyda Siregar (2007:23) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Nita (2020) mengutip Menu Frederick Herzberg (2014:138) menjelaskan bahwa terdapat serangkaian kondisi intrinsik yang membentuk motivasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi itu disebut faktor motivator. Yang termasuk ke dalam faktor motivator adalah :

1. Prestasi
Aspek ini berhubungan dengan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.
2. Tanggung jawab
Aspek ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas pada karyawan.
3. Kemajuan
Aspek ini berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk dapat maju dalam pekerjaannya dan sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam karier di masa yang akan datang, berfokus pada karier dibandingkan pada kesempatan bekerja termasuk juga perkembangan pribadi, aplikasi kemampuan baru, kesempatan mengembangkan diri dan keamanan.
4. Pekerjaan itu sendiri
Aspek ini berhubungan dengan tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya
5. Penghargaan
Aspek ini berhubungan dengan pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kerjanya.

HIPOTESIS

Salah satu yang dapat menurunkan kinerja karyawan adalah adanya Work Family Conflict Untuk menurunkan Work Family Conflict pada, karyawan perlu bersikap profesional untuk menghindari terjadinya Work Family Conflict agar dapat meningkatkan kinerja. Work Family Conflict memiliki pengaruh menurunkan kinerja karyawan sesuai dengan penelitian (Nabila

2019), Sapitri dkk (2020), Iswari dkk (2018),Wijayanti (2018), lestari dkk (2021). Pengelolaan Work Family Conflict yang baik akan menurunkan tekanan dan ketegangan sehingga tidak berdampak pada kinerja yang dihasilkan (Yuzalmi 2020). Selain Work Family Conflict , terdapat faktor lain yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu stres kerja, stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan karyawannya agar terhindar dari stres kerja (Trianingrat 2020). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Dewi (2016) mengutip Buhler (2004: 191) menyatakan bahwa motivasi menentukan seberapa banyak usaha yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Ugiwisa (2020), Lotu dkk



Sehingga **hipotesis alternatif** (Ha) penelitian ini adalah

- H1** : Ada pengaruh Work Family Conflict terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Perak Timur Kota Surabaya.
- H2** : Ada pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Perak Timur Kota Surabaya.
- H3** : Ada pengaruh Work Family Conflict terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Perak Timur Kota Surabaya dengan Motivasi sebagai variabel moderasi
- H4** : Ada pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Perak Timur Kota Surabaya dengan Motivasi sebagai variabel moderasi.

3. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif yang merupakan penelitian sistematis dan fenomena serta kasualitas hubungan- hubungannya, dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan menggunakan teknik statistik, matematika atau komputasi (Abdullah 2021).

Penelitian ini adalah penelitian survei yang datanya diambil dari para responden yang merupakan seluruh karyawan Puskesmas Perak Timur Kota Surabaya sebanyak 47 orang yang menggunakan teknik sampling jenuh.

Definisi operasional dan indikator yang digunakan pada penelitian ini dijelaskan pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1, definsi operasional

Variabel	Indikator
Kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang pegawai untuk melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu di dalam sebuah organisasi yang diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan tertentu (Essi guspaneza, 2017).	Robbins dan Coulter (2016) dalam Wicaksono dkk (2023) : (1)Kualitas Kerja (2)Kuantitas

	(3)Ketepatan Waktu (4)Efektifitas (5)Kemandirian
<i>Work Family Conflict</i> adalah suatu konflik dimana terjadi pertentangan antara peran dalam keluarga dan pekerjaan (Novrandy 2022).	Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Dewanta (2018) : (1)Time base (2)Strain Base (3)Behavior Base
Stres Kerja adalah suatu transaksi antara sumber stres kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap hasil apakah bersifat positif ataukah negatif. Jika bersifat positif, maka dapat memacu semangat karyawan, sedangkan respon bersifat negatif merupakan indikator bahwa sumber stres merupakan penekan (Bachroni dkk 1999).	Nursalam (2016) dalam Kristyaningsih (2018) : (1)Aspek Biologis (2)Aspek Psikologis (3)Aspek Sosial
Motivasi adalah dorongan yang memberikan alasan seseorang untuk bekerja sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditetapkan (Hasibuan 2019).	Nita (2020) : (1) Prestasi (2) Tanggung Jawab (3) Kemajuan (4) Pekerjaan itu sendiri (5) Penghargaan

Untuk pengumpulan data menggunakan instrumen kuisioner. Bentuk kuisioner yang dibagikan kepada responden merupakan kuisioner tertutup (kuisioner berstruktur) dengan skala penilaian yang digunakan adalah skala likert dengan nilai tertinggi 4 (sangat setuju) dan nilai terendah 1 (sangat tidak setuju). Penyebaran kuisioner dilakukan setelah jam pelayanan selesai sehingga responden lebih fokus dalam menjawab pertanyaan dalam kuisioner. Analisa data dilakukan analisis statistik menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan teknik Partial Least Squares Path Modeling (PLS-SEM) yang diimplementasikan melalui perangkat lunak SmartPLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Karakteristik responden pada penelitian ini dikategorikan menurut jenis kepegawaian, umur, pendidikan, jenis kelamin, dan lama masa kerja, di mana data diperoleh melalui pengisian kuisioner. Adapun datanya tersaji seperti pada tabel di bawah ini

Tabel 2, karakteristik responden

Karakteristik	Jenis	Jumlah	Persentase
Kepegawaian	Tenaga kesehatan	35	74%
	Tenaga administrasi	12	27%
Usia	20-30 tahun	18	38%
	31-40 tahun	15	32%
	41-50 tahun	8	17%
	51-60 tahun	6	13%
Pendidikan	SMA	9	20%
	Diploma Tiga / D3	19	40%

	KINERJA KARYAWAN	MOTIVASI	STRES KERJA	WORK FAMILY CONFLICT
KK1	0.769	0.542	-0.408	-0.181
KK2	0.775	0.405	-0.439	-0.327
KK3	0.880	0.615	-0.492	-0.436
KK4	0.881	0.607	-0.362	-0.166
KK5	0.804	0.736	-0.606	-0.428
MO5	0.439	0.742	-0.440	-0.219
MO1	0.548	0.813	-0.627	-0.464
MO2	0.766	0.864	-0.647	-0.288
MO3	0.662	0.922	-0.667	-0.467
MO4	0.469	0.734	-0.501	-0.441
SK1	-0.581	-0.662	0.878	0.642
SK2	-0.153	-0.420	0.604	0.409
SK3	-0.367	-0.470	0.722	0.446
WF1	-0.230	-0.295	0.560	0.722
WF2	-0.249	-0.207	0.333	0.757
WF3	-0.384	-0.500	0.679	0.858

Seluruh variabel *Work family conflict*, motivasi dan kinerja karyawan nilai loading di atas 0.70. Namun, masih terdapat nilai cross loading untuk indikator variable/ konstruk yang memiliki nilai dibawah 0.70, yaitu pada SK2 dari variabel stres kerja, sehingga langkah berikutnya adalah melakukan uji validitas diskriminan dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan korelasi antarkonstruk laten

	KINERJA KARYAWAN	MOTIVASI	STRES KERJA	WORK FAMILY CONFLICT
KINERJA KARYAWAN	0.823			
MOTIVASI	0.728	0.818		
STRES KERJA	-0.571	-0.716	0.743	
WORK FAMILY CONFLICT	-0.384	-0.455	0.691	0.781

Pada pengujian *Fornell-Larcker Criterion*, nilai akar kuadrat AVE keempat konstruk pada gambar 4 terlihat nilai akar kuadrat AVE kinerja karyawan 0.823 lebih besar dari konstruk di bawahnya,selanjutnya nilai akar kuadrat AVE motivasi, stres kerja dan *work family conflict* lebih besar daripada konstruk-konstruk lain hal ini bisa disimpulkan bahwa keempat konstruk tersebut terkategori valid

Uji Reabilitas

Rule of Thumb untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai Composite Reliability harus lebih besar dari 0.70 (Hamid & Anwar, 2019).

Pada gambar 5, terlihat Nilai *Composite Reliability* semua variabel >0,7 maka memiliki arti bahwa konstruk *work family conflict*, stres kerja, motivasi dan kinerja karyawan sudah memiliki reliabilitas yang baik

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KINERJA KARYAWAN	0.822	0.898	0.913	0.678
MOTIVASI	0.876	0.910	0.910	0.670
STRES KERJA	0.645	0.743	0.784	0.553
WORK FAMILY CONFLICT	0.691	0.748	0.824	0.610

Hasil pengujian model struktural (inner model)

R-square

Nilai R-square mengukur sejauh mana faktor-faktor independen yang mendasari mempengaruhi variabel dependen, yang berfungsi sebagai metrik pengaruhnya (Maini dan Aries, 2021). Nilai R-square model ini seperti terlihat pada gambar 6 adalah 0,530. Variabel eksogen menjelaskan 53% dari variabilitas dalam variabel endogen, yang mengkategorikannya dalam kisaran moderat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan work family conflict memiliki kemampuan yang signifikan atau moderat untuk menjelaskan kinerja karyawan, yaitu sebesar 53%. Sisanya sebesar 47% variasi disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam model penelitian ini.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KINERJA KARYAWAN	0.530	0.592	0.096	5.529	0.000

Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
MOTIVASI -> KINERJA KARYAWAN	0.674	0.645	0.150	4.503	0.000
STRES KERJA -> KINERJA KARYAWAN	-0.270	-0.307	0.271	0.999	0.159
WORK FAMILY CONFLICT -> KINERJA KARYAWAN	0.018	0.013	0.179	0.098	0.461
MOTIVASI x WORK FAMILY CONFLICT -> KINERJA KARYAWAN	-0.348	-0.318	0.210	1.657	0.049
MOTIVASI x STRES KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.356	0.336	0.212	1.675	0.047

Evaluasi hipotesis dapat ditentukan dengan menganalisis nilai t-statistik dan nilai probabilitas pada *Path Coefficients*. Dalam pengujian hipotesis, Untuk tingkat alfa 5%, menggunakan nilai t-statistik sebesar 1,96 atau nilai P-value lebih kecil dari 0,05 (Hamid & Anwar, 2019). Dari gambar 7, disimpulkan bahwa :

1. Nilai P Values *work family conflict* terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,461 lebih besar dari alpha 0.05, disimpulkan **H1 ditolak**, yang menyebutkan bahwa *work family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai P Values stres kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,159 lebih besar dari alpha 0.05, disimpulkan **H2 ditolak**, yang menyebutkan bahwa adanya stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Nilai P Value variabel motivasi memoderasi *work family conflict* terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,049 lebih kecil dari alpha 0.05. disimpulkan bahwa **H3 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sebagai variabel moderating terbukti signifikan dan berperan dalam mempengaruhi hubungan antara *work family conflict* terhadap Kinerja karyawan.
4. Nilai P Value variabel motivasi memoderasi stres kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,047 lebih kecil dari alpha 0.05, disimpulkan bahwa **H4 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sebagai variabel moderating terbukti signifikan dan berperan dalam mempengaruhi hubungan antara stres kerja terhadap Kinerja karyawan.

3.2.Pembahasan

Pengaruh *Work family conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian H1 yaitu pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai p-value 0,461 lebih besar dari alpha 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa *work family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Hayati dkk (2020), Fadhilah

(2020) Lestari (2020), Prianggi (2022) dan Muhareni dkk (2022) yang menyatakan bahwa *work family conflict* tidak memberikan halangan untuk melakukan pekerjaan dan dapat menimbulkan motivasi serta tidak menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Responden menjelaskan karyawan sudah terbiasa dengan alur bekerja serta dapat menyeimbangkan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan serta dapat membagi waktu dan peran dengan baik sehingga dapat menghindarkan terjadinya *work family conflict* sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian H2 yaitu pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai p-value 0,159 lebih besar dari alpha 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Hal ini menjelaskan stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan memiliki arti bila terdapat stres kerja maka kinerja tidak terganggu dan tidak mengakibatkan penurunan pada hasil kerja karyawan Puskesmas Perak Timur. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Khaerana dkk (2020), Prianggi dkk (2022) dan Fadhilah (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana meskipun karyawan merasakan stres kerja, tetapi stres kerja yang dirasakan tadi tidak mempengaruhi kinerjanya.

Responden menyatakan bahwa tidak merasa tertekan karena sudah terbiasa melakukan pekerjaan yang hampir sama tersebut. Responden juga masih melakukan hobby dan kegemarannya di rumah seperti merawat tanaman, berkebun dan aktif dalam kegiatan bank sampah di lingkungan tempat tinggal.

Responden juga menyatakan tidak mengalami ketegangan saat berinteraksi dengan tenaga kesehatan yang lain menurutnya selama ini kerjasama terjalin baik dengan nakes yang lain, dan terbiasa bekerjasama dalam mengerjakan kegiatan lintas program. Suasana kekeluargaan dan kerjasama selalu terjalin sehingga apabila terjadi masalah akan diselesaikan dengan musyawarah sehingga tidak mengganggu kinerja.

Pengaruh *Work family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi

Pada pengujian H3 yaitu motivasi memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap Kinerja karyawan didapatkan nilai p-value 0,049 lebih kecil dari alpha 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sebagai variabel moderating terbukti berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

Menurut responden, pekerjaan yang karyawan tersebut lakukan saat ini adalah pekerjaan yang dicita citakan sejak dahulu, sehingga akan dikerjakan dengan baik. Dengan pengalaman kerja yg lebih dari 10 tahun Karyawan sudah terbiasa berfokus pada hasil kerja dan terbiasa menyeimbangkan waktu anatar pekerjaan dan keluarga, tetapi dengan motivasi berfokus pada target kerja, maka karyawan tersebut merasa dapat lebih mampu untuk mengelola konflik yang terjadi antar keluarga dan pekerjaan sehingga lebih mudah bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Seorang responden lain menyatakan bahwa pekerjaannya adalah pekerjaan yang sama dan sudah terjadwal dilakukan setiap hari, serta tidak memerlukan keahlian yang khusus. Batas pengerjaannya juga 1 bulan sehingga tidak terlalu terburu buru dalam pengerjaannya, tetapi karyawan merasa target harus tetap tercapai, karena ia akan merasa puas apabila dapat selalu mencapai target tersebut. Dengan motivasi ini membuat pekerjaannya lebih mudah diselesaikan secara efektif dan efisien.

Responden yang lain menyatakan bahwa suasana pekerjaan di Puskesmas Perak Timur menyenangkan, sehingga apabila terdapat konflik dalam keluarga, pekerjaan dapat menjadi hiburan dan tidak menjadi halangan untuk bekerja. Suasana kekeluargaan ini yang membuat karyawan tersebut menyukai bekerja di Puskesmas Perak Timur dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi

Pada pengujian H4 yaitu motivasi memoderasi pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Karyawan didapatkan nilai p-value 0,047 lebih kecil dari alpha 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sebagai variabel moderating terbukti signifikan dan berpengaruh dalam mempengaruhi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian dari motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iswari (2018), Lotu dkk (2022) ini juga sesuai dengan Greenbarg dan Baron dalam Iswari (2018) bahwa motivasi merupakan proses yang membangkitkan dan mengarahkan pada pencapaian tujuan.

Menurut penjelasan responden yang berprofesi perawat menyebutkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seorang perawat sebagian besar bersifat rutin dan sama, sehingga tidak menimbulkan stres kerja tetapi perawat tersebut selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan baik sesuai dengan target dengan seluruh kompetensi yang dimiliki, agar target kinerja organisasi tercapai dan mendapatkan penghargaan atau bonus dari pemerintah kota.

Responden yang berprofesi sebagai petugas loket juga menyampaikan apabila Pekerjaannya lebih sibuk saat diawal waktu tetapi pekerjaan selalu dikerjakan bersama, dan pada saat salah satunya sudah menyelesaikan pekerjaannya maka akan membantu teman yang lainnya agar pekerjaan lebih cepat selesai, dengan saling membantu dapat menghindari terjadinya stres kerja. Dengan motivasi yang dimiliki oleh semua karyawan Puskesmas Perak Timur maka target kinerja dapat lebih mudah dan cepat tercapai.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menganalisa pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Perak Timur Kota Surabaya dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work family conflict tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi motivasi sebagai variabel moderating terbukti berpengaruh signifikan dan berperan dalam memengaruhi hubungan antara work family conflict terhadap kinerja serta motivasi sebagai variabel moderating juga terbukti signifikan dan berperan dalam memengaruhi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pimpinan puskesmas untuk memberikan dukungan yang lebih besar untuk karyawan untuk meningkatkan motivasi dalam bentuk konseling, pelatihan manajemen stres, atau pelatihan lain yang dapat membuat karyawan mampu mengelola work family conflict dan stres kerja yang terjadi. Mengadakan kegiatan-kegiatan yang mampu meningkatkan motivasi karyawan, seperti kegiatan team building, pelatihan service excellent dll juga perlu dilakukan. Pimpinan Puskesmas juga diharapkan dapat membentuk lingkungan kerja yang saling mendukung, seperti meningkatkan komunikasi dan

kolaborasi diantara karyawan, contohnya seperti rutin melakukan acara pembinaan lintas program, acara pertemuan mini lokakarya puskesmas dimana akan disampaikan kendala-kendala yang dihadapi dan berbagai pihak dan memberikan bantuan dan masukannya.

Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pandangan dan membuka wawasan untuk diskusi lebih lanjut tentang pentingnya menghindarkan terjadinya work family conflict dan stres kerja dalam menunjang kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar empiris untuk memperhatikan motivasi karyawan agar selalu dioptimalkan dalam berbagai situasi atau keadaan untuk mewujudkan pelayanan yang bermutu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M. et all (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Aceh : Yayasan Penerbit Muhammad Zaini
- Adha, R. N., Qomariah, N. et all (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari 2019, pp : 47-62
- Adi, F., Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Maksipreneur, Vol.II, No. 2, Juni 2013
- Ady, F., Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Maksipreneur, Vol. II, No. 2, Juni 2013, pp : 101 – 112
- Afrilia, L. D. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/9644>
- Agustiningrum, A., Dyah, C. et all (2012). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran <https://core.ac.uk/download/pdf/290032608.pdf>
- Ahar, J. V., Annisafa, A. G., Et All. (2022). Work-Family Conflict dan Stres Kerja Karyawan: A Systematic Literature Review. Collabryzk Journal For Scientific Studies, 1, pp 49-61
- Ainnisya, R. N., Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. Widya Cipta Vol II No. 1 Maret 2018
- Akbar, S., (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Jiaganis, Vol. 3, No. 2 September 2018, pp : 1-17
- Alam, M. S., Sattar, A., et all. (2010). Work Family Conflict of Women Managers in Dhaka, Asian Social Science Vol. 7, No. 7; July 2011.
- Amin, N. F., Garancang, S. et all (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian, Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer Volume 14 , No. 1, Juni 2023
- Aprianto, B., Zuchri, F. N., (2021), Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Fasilitas Kesehatan: A Literature Review, Jurnal Kesehatan Tambusai Volume 2, Nomor 3, September 2021
- Arsi, A. (2021). Langkah -Langkah Uji Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss, <https://doi.org/10.31219/osf.io/m3qxs>

- Asih, G.Y., Widhiastuti, H., Dewi, et all. (2018). Stres Kerja. Semarang:University Press. Semarang
- Asrulla., Risnita. et all (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis, Jurnal Pendidikan Tambusai, Halaman 26320-26332 Volume 7 Nomor 3 Tahun 2023
- Bachroni, M., Asnawi, S. (1999). Stres Kerja, Buletin Psikologi, Vol 7, No 2.
- Badan Pusat Statistik Kota Surabaya (2023), Jumlah Rumah Sakit Umum, Rumah Sakit Khusus, Puskesmas, Klinik Pratama, Dan Posyandu Menurut Kecamatan Di Kota Surabaya2023, <https://surabayakota.bps.go.id/id/statisticstable/3/YIzemNGUkNVblZLVVhObIREWnZXbkEzWI0eVVUMDkMw==/jumlah-rumah-sakit-umum-rumah-sakit-khusus-puskesmas-klinik-pratama-dan-posyandu-menurut-kecamatan-di-kota-surabaya.html?year=2023>
- Buulolo, F., Dakhi, P. et all (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerjapegawai Pada Kantor Camat Aramokabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, pp: 191-202
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T. et all (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta) , JBE Vol. 6 , No. 2. , Agustus 2021, pp: 71 – 83.
- Christy, N. A., Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2, Agustus 2017 ISSN 2460-8211.
- Desima, R. (2013). Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat, Jurnal Keperawatan ISSN 2086-3071 Januari 2013: 43 - 55 Volume 4, Nomor 1.
- Dewanta, E. B. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta, <https://eprints.uny.ac.id/60002/>.
- Dewi, C. I., Wibawa, I. M. et all (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016, pp : 7583-7606.
- Dharma, R., Candana, D.M. et all. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Volume 1, Issue 6, Juli 2020.
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. MANDAR: Management Development and Applied Research JournalWebsite: <http://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar>Volume 3 Nomor 2Edisi Juni 202111E-ISSN: 2654-4504P-ISSN: 2721-1436
- Fadhilah, U. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang, Journal of Business and Innovation Management Volume 2 Nomor 3, Juni 2020, pp : 351-369.
- Faslah, R., Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.1 No.2 Oktober 2013.

- Febriyanti, H. P., Yasin, R. A., et al. (2023). Analisis Sediaan Farmasi Di Indonesia Dalam Menunjang Sistem Kesehatan Nasional: A Systematic Review, *Jurnal Anestesi: Jurnal Ilmu Kesehatan dan Kedokteran* Vol. 1, No. 2 April 2023 e-ISSN: 2986-7045; p-ISSN: 2986-7886, pp : 30-48
- Fransisca, A., parulian, E., et all. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Family Work Conflict, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)* Volume : 3 | Nomor 3 | November 2023 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v3n3.3523.
- Ghozali, I. & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS3.0 (2nd ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamid Rahmad Solling dan Anwar Suhardi. (2019). *Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. Jakarta Pusat : PT Inkubator Penulis Indonesia, cetakan 1 Juni 2019.
- Handayani, S., Fannya, P., et all. (2018). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rawat Inap Rsud Batusangkar., *Jurnal Endurance* 3(3) Oktober 2018, pp: 440-448
- Hasanah, S. F., Ni'matuzahroh. (2017). Work Family Conflict Pada Single Parent, *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* Vol. 1, No. 2, Oktober 2017, pp: 381-398.
- Hasibuan, J. S., Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0* Vol. 2 No. 1 Tahun 2019 Bachroni, M., Asnawi, S.
- Hayati, M., Armida. (2020). Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita, *Jurnal Ecogen* Vol. 3 No. 3, 2020.
- Hotiana, N., Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri), *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* Vol.3, No.1 Februari 2018, pp: 27- 39.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 10, issue 1 Desember, 2020, pp: 81-91.
- Idris, F., Hasyim, A. W., et all. (2023). Pengaruh Work Family Conflciti Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Bank Bri Cabang Kota Tidore Kepulauan, *Jurnal Emba* Vol. 11 No. 3 Juli 2023, pp: 138-148.
- Iswari, R. I., Pradhanawati, A (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan, *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 7, Nomor 2, September 2018, pp: 83-94.
- Juniarti, A. T., Putri, D. G. (2021). Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kementerian Kesehatan RI. (2016). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2016 Tentang Pedoman Manajemen Puskesmas*

- Kementrian Kesehatan RI. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat
- Kementrian Kesehatan RI. (2020). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024
- Kementrian Kesehatan RI. (2023). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Standar Tarif Pelayanan Kesehatan Dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan
- Khaerana., Amri. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Puskesmas Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara, Jurnal Manajemen, Desember 2020, pp : 80-85
- Kusumawardani, C. R. W. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dandampaknya Pada Etika Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara), Repository STIE Indonesia (STEI) Jakarta 2022, yang dapat diakses pada <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/9185>
- L.S. Rakasiwi., Kautsar, A. (2021). Pengaruh FaktorDemografi dan Sosial Ekonomi terhadap Status Kesehatan Individu di Indonesia, Kajian Ekonomi & Keuangan Volume 5 Nomor 2 Tahun (2021)
- Lestari, W. M., Liana, L. et all (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 27 (2) 2020, pp: 100-110
- Lestari. D. A. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Dan Emotional Exhaustion Terhadap Kinerja Perawat Wanita Melalui Organizational Commitment Pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 1– Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., et All. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan. Sinomika Journal | Volume 1 No.5
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D. et all (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 4, 2022
- Minarika, A., Purwanti, R.S., et all. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran), Bussiness Management And Entrepreneurship Journal, Volume 2 | Nomor 1 | Maret 2020
- Muhareni, I., Rusdi, M. et all (2022). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Al Huwiyah Journal of Woman and Children Studies Vol 2 , No 1, Juni 2022
- Mohanty, A., Jena, L. K. (2016). Work-Life Balance Challenges for Indian Employees: Socio-Cultural Implications and Strategies, Journal of Human Resource and Sustainability Studies > Vol.4 No.1, March 2016
- Nabila. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operational Dan Servis Pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat), <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/172698>

- Nagaraju, B., & Nandini, H. P. (2012). A Factor of Marital Status Highly Influencing on Stress of Women Employee ' s . A Case Study at Insurance Sector .2(10), pp: 39–46
- Nita, D. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Extrupack Bekasi Barat. Repository STIE Indonesia (STEI) Jakarta <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/1653>
- Novrandy, R. A., Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat) ISSN 2356-3966 E-ISSN: 2621-2331.
- Nugroho, U. (2018), Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani, Purwodadi: CV Sarnu Untung.
- Nurbaity, S., Rahmadi, H., et all. (2019). Shift Kerja Dan Stres Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Kantor, Vol.7, No.2, Desember 2019, 137-150 P-ISSN: 2337-6694 E-ISSN: 2527-9769
- Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional
- Pradono, J., Sulistyowati, N. (2014). Hubungan Antara Tingkat Pendidikan, Pengetahuan Tentang Kesehatan Lingkungan, Perilaku Hidup Sehat Dengan Status Kesehatan, Buletin Penelitian Sistem Kesehatan – Vol. 17 No. 1 Januari 2014, pp: 89–95.
- Prianggi, Y., Fatmawati, R. et all. (2022). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Aplikasi Administrasi Vol. 25 No. 2 Desember 2022
- Pusparini, M., (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Volume 2, Issue4, Maret2021 E-ISSN2686-4924P-ISSN 2686-5246
- Rikantika, R. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
<https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/5545/NASKAH%20PUBLIKASI%20KARYA%20ILMIAH%20skripsi%20WFC,%20KEPUASAN%20KRJ,%20KINRJA%20.pdf?sequence=1>
- Rohmah, E. A., Mega, S. W., et all. (2022), Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus di PT. Mas Nusantarakediri), Cemerlang : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis vol.2, No.3 Agustus 2022 e-ISSN:2962-4797; P-ISSN:2962-3596, pp: 290-307
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., Et All (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol. 26 No. 2 September 2015
- Salamate, G. A., Rattu, A. J., et all. (2014). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara, JIKMU, Suplemen Vol. 4, No. 4, Oktober 2014
- Salsabilla, A., Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal P-ISSN 2407-8018 E-ISSN 2721-7310 DOI prefix 10.37905 Volume 08, (1) January 2022

- Sapitri, F. C., Dudija, N. et all (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor. JMM Online Vol. 4 No. 9 September (2020), pp: 1336-1346
- Sarianti, R., Fitria, Y., et all. (2018). The Effects of Work-Family Conflict on Turnover Intention of Banks' Employees in Padang with Burnout as The Mediating Variable, *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 57
- Setyawati, N. W., Aryani, N. E, et all. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.3, No.3 Oktober 2018*, pp: 405 – 412.
- Shofiah, R., Prihatini, D., et all (2019), Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Sdmk) Puskesmas Di Kabupaten Jember, *Jurnal Bisma Vol. 13 No. 3, 2019*
- Sukendra, I. K., Atmaja, I. K. et all (2020). *Instrumen Penelitian*, Pontianak : Mahameru Press
- Sulastri., Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, *Journal Of Management And Bussines (Jomb) Volume 2, Nomor 1, Juni 2020 P-Issn : 2656 - 8918 E-Issn: 2684 – 8317*
- Supatmi, M. E., Nimran. U., et all. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Profit Volume 7 no 1*
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen, *Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari ± Juli 2014*
- Suryaningtyas, F. R., 1Sri Achadi Nugraheni, S. A., et all (2014), Analisis Faktor Internal dan Faktor Eksternal yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan Desa dalam Kunjungan Neonatal di Kabupaten Pati, *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia Volume 02 No. 02 Agustus 2014*
- Swajarna, I. K. (2022). *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*, Yogyakarta : Penerbit ANDI
- Tanjung, R. S., Munajat, M. D., & Novianti, E. (2022). Pengaruh faktor pendorong dan penarik terhadap keputusan berkunjung ke Devoyage Bogor. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 7
- Trianingrat, N. K., Supartha, I. W. (2020). Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel mediasi, *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 5, 2020*, pp: 1838-1857.
- Ugiwisa, A. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Pada Karyawan Perempuan PT. Adi Satria Abadi Tbk, <http://dspace.uui.ac.id/123456789/44374>
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby), *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 4, No.2, April 2017*
- Wicaksono, W., Sudarso, A. P., et all. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP), Vol. 7 No. 1 edisi Januari 2023, e-ISSN : 2656-6753, p-ISSN: 2598-9944*

- Wijayanti, F. N. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan RSUD Bagaswaras Klaten, <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/12566>
- Wirakristama, R. C., Suharnomo. (2011). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel, Intervening, <http://eprints.undip.ac.id/32813/>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, jurnal.umj.ac.id/index.php/baskara e-ISSN: 2623-0089
- Yuniarti, R. (2021). Kinerja Karyawan Tinjauan Teori Dan Praktis
- Yuzalmi, N., Sukmadewi, R., et all (2022). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, *Ensiklopedia of Journal* Vol. 4 No.4 Edisi 2 Juli 2022.