

**DAMPAK *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA PADA
KINERJA KARYAWAN WANITA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH BINA AMANAH SATRIA PURWOKERTO**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mmperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

MUHAMMAD ANGGASTA

NIM. 1817202162

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH JURUSAN EKONOMI DAN
KEUANGAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO 2025**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Anggasta
NIM : 1817202162
Jenjang : S-1
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **Dampak *Work-Family Conflict* Dan Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Wanita Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bina Amanah Satria Purwokerto**

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini merupakan penelitian atau karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 3 Januari 2025

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Anggasta

NIM. 1817202162



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553, Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**DAMPAK WORK-FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA PADA
KINERJA KARYAWAN WANITA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH
BINA AMANAH Satria Purwokerto**

Yang disusun oleh Saudara **Muhammad Anggasta NIM 1817202162** Program Studi **S-1 Perbankan Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Jumat, 10 Januari 2025** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 19920613 201801 2 001

Sekretaris Sidang/Penguji

Ryan Fahmi Hikmat, S.E., M.M.
NIP. 19920328 202012 1 005

Pembimbing/Penguji

Dr. Hj. Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si.
NIP. 19781231 200801 2 027

Purwokerto, 17 Januari 2025

Mengesahkan
Dekan,



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

UIN Prof K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamualaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Muhammad Anggasta dengan NIM 1817202162 yang berjudul:

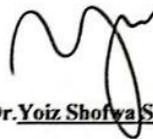
**Dampak *Work-Family Conflict* Dan Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Wanita Bank
Pembiayaan Rakyat Syariah Bina Amanah Satria Purwokerto**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu: Ekonomi Syariah (S.E).

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Purwokerto, 3 Januari 2025

Pembimbing,



Dr. Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si.

NIP. 19781231 200801 2 027

MOTTO

***“SOMETIMES FAMILY IS A REFUAGE FROM THE STROM,
SOMETIMES FAMILY IS THE STROM ITSELF”***

#Thomas Shelby

“BUT MY FAMILY ITS EVERYTHINGS”

@anggastas_



**DAMPAK *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA PADA
KINERJA KARYAWAN WANITA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH BINA AMANAH SATRIA PURWOKERTO**

Muhammad Anggasta

NIM. 1817202162

E-mail: anggasta123@gmail.com

Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas
Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memberikan gambaran mengenai dampak *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis. Data diperoleh melalui wawancara dengan empat informan yang merupakan karyawan wanita yang sudah menikah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan mengalami kesulitan menyeimbangkan tuntutan kerja dan keluarga. Namun, sebagian besar informan mengungkapkan bahwa konflik tersebut tidak berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini disebabkan kemampuan mereka memisahkan peran di tempat kerja dan rumah, menjaga profesionalitas, dukungan dari keluarga dan perusahaan. Kendati demikian, situasi tertentu, seperti anak sakit, dapat memengaruhi fokus kerja secara sementara.

Stres kerja juga ditemukan sebagai tantangan, terutama dalam menghadapi tenggat waktu, target pekerjaan, atau faktor eksternal seperti cuaca. Meskipun stres kerja terjadi, informan menyatakan bahwa dampaknya terhadap kinerja tidak signifikan karena mereka mampu mengelola stres melalui istirahat, liburan, atau interaksi dengan keluarga. Profesionalitas dan pengalaman kerja menjadi kunci dalam menjaga produktivitas di bawah tekanan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun *work-family conflict* dan stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan wanita, dampaknya cenderung tidak signifikan. Karyawan mampu mengelola konflik dan stres melalui pendekatan yang efektif dan menunjukkan bahwa faktor-faktor ini tidak selalu merugikan, tergantung pada cara individu mengelolanya. Penelitian ini menyoroti pentingnya dukungan keluarga, perusahaan, dan kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja untuk mempertahankan produktivitas.

Kata Kunci: *work-family conflict*, stres kerja, kinerja karyawan wanita,

**THE IMPACT OF WORK-FAMILY CONFLICT AND JOB STRESS ON
THE PERFORMANCE OF FEMALE EMPLOYEES AT BANK
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH BINA AMANAH SATRIA
PURWOKERTO**

Muhammad Anggasta

NIM. 1817202162

E-mail: anggasta123@gmail.com

Sharia Banking Study Program Faculty of Islamic Economics and Business
State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

This study aims to explore and provide an understanding of the impact of work-family conflict and job stress on the performance of female employees at BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto. The research employs a qualitative method with a descriptive-analytical approach, gathering data through interviews with four married female employees.

The findings reveal that employees face challenges in balancing work demands and family responsibilities. However, most participants reported that work-family conflict does not significantly affect their performance. This is attributed to their ability to separate roles at work and home, maintain professionalism, and receive support from both their families and the organization. Nonetheless, specific situations, such as caring for a sick child, can temporarily impact their focus at work.

Job stress is also identified as a challenge, particularly when dealing with deadlines, performance targets, or uncontrollable external factors such as weather conditions. Despite this, participants stated that the effects of stress on their performance were minimal, as they managed stress through rest, vacations, or spending quality time with family. Professionalism and work experience play crucial roles in maintaining productivity under pressure.

The study concludes that while work-family conflict and job stress can influence female employees' performance, the impact tends to be insignificant. Employees effectively manage these challenges through thoughtful and proactive approaches, highlighting the importance of family and organizational support, along with personal resilience, in maintaining productivity amidst workplace pressures.

Keywords: *work-family conflict, job stress, female employees' performance*

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan syukur kepada Allah SWT, karya skripsi ini Saya persembahkan kepada:

1. Ibu Hatmanti Susi Y.A dan Bapak Sugeng Prijanto Alm, orang tua yang selalu mendoakan, membesarkan serta memberikan perhatian, nasihat, motivasi, kasih sayang dan pengorbanan yang tidak dapat tergantikan oleh apapun, serta do'a terbaik yang tidak pernah putus.
2. Kakak saya yaitu Chenes Aprilia S.Pd yang terus memberi semangat, serta memberikan kucuran dananya untuk kebutuhan skripsi ini, semoga selalu dipermudah rezekinya.
3. Dosen pembimbing, Dr. Hj. Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si. yang telah membimbing skripsi saya dari awal hingga akhir dengan penuh kesabaran dan memberi semangat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi.
4. Teman-teman South Purwokerto, terimakasih atas dukungannya selama ini dan juga kebersamai penulis. Semoga kalian selalu dalam lindungan Allah dan dipermudahkan segalanya.
5. Teman-teman Conection Coffee Squad yang sudah saya anggap lebih dari sekedar teman yang telah menjadi wadah dan menemani saya selama masa perkuliahan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan tabi'in, semoga kita kelak mendapatkan syafa'atnya di hari akhir.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan, arahan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag. Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito, M.Ag., Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri Prof. K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Sulkhan Chakim, M.M, selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri Prof. K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji M.Ag., selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Prof. K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Prof. Dr. H. Akhmad Faozan, Lc, M.Ag., Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Prof. Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd., Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Dr. H. Chandra Warsito, M.Si., Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Dr. Ahmad Dahlan., M.Si., Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

10. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., selaku Sekertaris Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah (FEBI) UIN Islam Negeri Prof. K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. Hastin Tri Utami S.E., M.Si., selaku Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah (FEBI) UIN Islam Negeri Prof. K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto
12. Dr. Hj. Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si. selaku Dosen Pembimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi. Terimakasih saya ucapkan atas segala bimbingan, arahan, masukan, motivasi, serta kesabarannya selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga senantiasa diberikan kesehatan, perlindungan, kebaikannya dibalas oleh Allah SWT.
13. Segenap Dewan dan Staff Administrasi Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
14. Kepada seluruh keluarga PT. BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto, yang sudah menyempatkan waktunya dan mengizinkan saya penelitian di perusahaan atau lokasi tersebut.
15. Bapak saya tercinta, Bapak Sugeng Alm. Tidak berhenti-henti saya sebagai anak mendoakan semoga semua amal ibadahnya diterima di sisi Allah SWT amiin amiin YRA.
16. Ibu saya tersayang, Ibu Hatmanti Susi Y.A sekaligus sebagai pintu surga saya. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, beliau juga tidak merasakan pendidikan hingga bangku perkuliahan, namun dengan doanya yang tak henti-henti mempermudah jalan penulis selama perkuliahan. Dengan adanya beliau menjadikan motivasi tersendiri bagi penulis hingga mendapatkan gelar sarjana. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan.
17. Untuk kakak perempuan saya Chenes Aprilia S.Pd, semoga selalu diberikan Kesehatan dan kemudahan dalam hal apapun.
18. Keluarga South Purwokerto yang sedari awal kuliah menemani penulis hingga mendapatkan gelar sarjana. Dengan segala halang rintang yang kita

hadapi selama ini, semoga menjadikan kita semakin kuat dan bersabar atas ujian yang kita alami. Percayalah akan ada titik terang seperti apa yang kita inginkan di kemudian hari. Dan semoga tali persaudaraan ini selalu terjaga sampai lanjut di kehidupan yang akan datang. Sekali lagi terimakasih kepada semua.

19. Teman teman Connection Coffe yang telah memberikan tempat yang nyaman dalam proses penulisan skripsi ini. Semoga kita selalu didekatkan dengan hal hal baik aamiin YRA.
20. Kepada Sri Nia, Terima kasih atas semua bantuan masukan dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
21. Kepada Asna Yulia Afifah, Terima kasih karena selalu menyemangati dan menemani penulis dalam proses penyusunan Skripsi.
22. Kepada Uswatun Hasanah yang telah memberi semangat untuk tetap bertahan di segala kondisi dan situasi kepada penulis.
23. Kepada mereka yang pernah berjuang bersama serta mewarnai kisah hidup penulis, semoga sehat selalu.
24. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi. Penyusun menyadari bahwa penelitian skripsi ini tidak sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penyusun mohon maaf dan mengharapkan kritikan membangun dari semua pihak sehingga skripsi ini dapat lebih baik. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, masih jauh dari kesempurnaan. Pada akhirnya segala drama yang menemani proses penyelesaian skripsi ini dapat dijadikan cerita tersendiri dan kenangan manis untuk dapat diingat sampai hari tua nanti. Oleh sebab itu, dengan kerendahan hati penulis menyampaikan permohonan maaf apabila penulis memiliki banyak kesalahan dalam hal apapun, saran dan kritik yang diberikan kepada penulis sangat berharga dan bermanfaat. Semoga ini juga dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak. Aamiin.

Purwokerto, 3 Desember 2024



Muhammad Anggasta

NIM. 1817202162



PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)

ع	'ain '....	koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

متعددة	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

3. Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	ditulis	<i>Ĥikmah</i>
جزية	ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diberlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	ditulis	<i>Karāmatul al-auliyā'</i>
----------------	---------	-----------------------------

- b. Bila *ta' marbūtah* hidup atau dengan harakat, fathāh atau kasroh atau d'ammah ditulis dengan huruf *t*.

زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakāt al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

4. Vokal Pendek

اَ	Fathah	ditulis	a
اِ	Kasroh	ditulis	i
اُ	Dammah	ditulis	u

5. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	<i>ā</i>
	جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyah</i>
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	<i>ā</i>
	تَنَسَّى	ditulis	<i>tansā</i>
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	<i>ī</i>
	كَرِيم	ditulis	<i>karīm</i>
4.	D'ammah + wāwu mati	ditulis	<i>ū</i>
	فُرُوض	ditulis	<i>furūd</i>

6. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	<i>ai</i>
	بَيْنَكُمْ	ditulis	<i>bainakum</i>
2.	Fathah + wāwu mati	ditulis	<i>au</i>
	قَوْل	ditulis	<i>qaul</i>

7. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu katayang dipisah apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدْتُ	ditulis	<i>u'iddat</i>

8. Kata sandang Alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

القران	ditulis	<i>al-qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el) nya.

السماء	ditulis	<i>as-samā'</i>
--------	---------	-----------------

الشمس	ditulis	<i>asy-syams</i>
-------	---------	------------------

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi pengucapannya

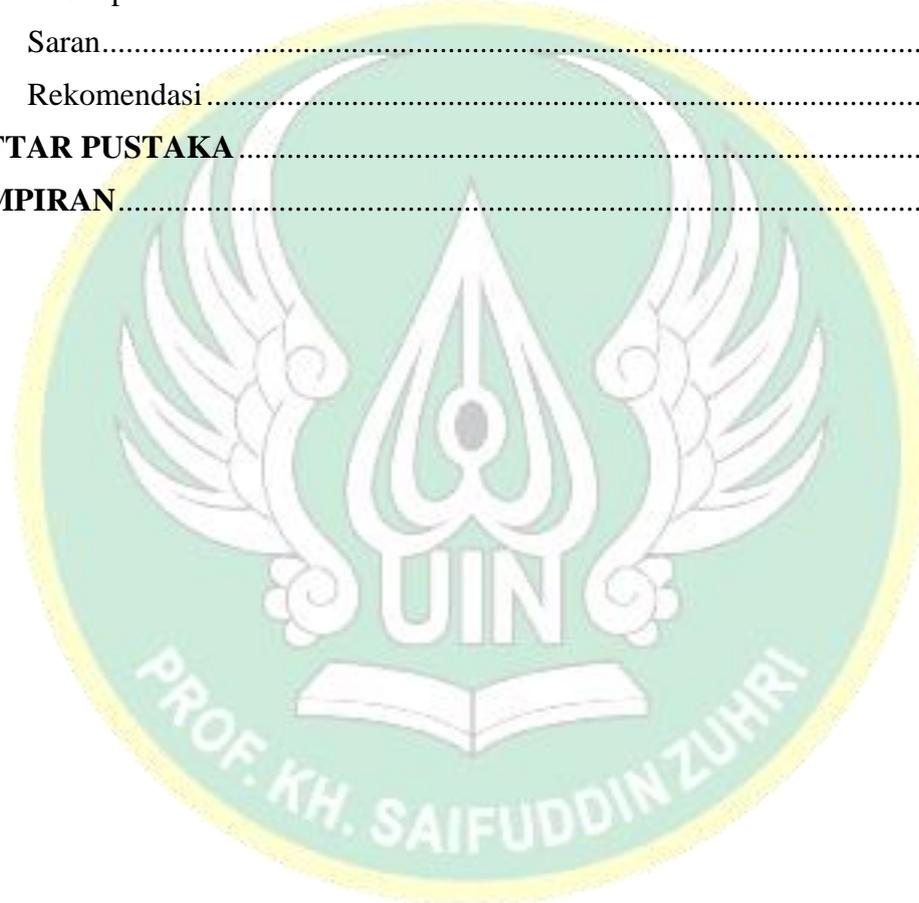
ذوالفروض	ditulis	<i>zawī al-furūd</i>
اهل السنة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-LATIN	xiii
DAFTAR ISI	xvii
BAB I	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan	11
F. Kajian Pustaka	12
BAB II	19
A. Kerangka Teori	19
B. Teori Lokasi	26
BAB III	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Teknik Penentuan Informan Penelitian	28
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
D. Informan dan Objek Penelitian	29
E. Sumber Data	30
F. Teknik Pengumpulan Data	30
G. Teknik Analisis Data	31
H. Uji Keabsahan Data	32

BAB IV	35
A. Gambaran Lokasi Penellitian	35
B. Gambaran Umum Informan Penelitian	44
C. Analisis Dampak <i>Work-Family Conflict</i> dan Stres Kerja pada Kinerja Karyawan Wanita Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bina Amanah Satria Purwokerto	45
BAB V	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
C. Rekomendasi	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	68



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam tentu mempunyai pandangan yang baik terhadap perdagangan dan kegiatan ekonomi. Agama islam pertama kali disebarakan oleh para pedagang muslim, termasuk Nabi Muhammad SAW. Al-Qur'an memperingatkan agar tidak menyalahgunakan uang, seseorang yang memperoleh kekayaan tidak dilarang tetapi dengan cara yang halal (QS: 2;275)” Allah telah menghalalkan perdagangan dan melarang riba”. Islam menempatkan aktivitas perdagangan dalam posisi yang amat strategis di tengah kegiatan manusia mencari rezeki dan penghidupan. Hal ini dapat dilihat pada sabda Rasulullah SAW:” Perhatikan oleh mu sekalian perdagangan, sesungguhnya di dunia perdagangan itu ada sembilan dari sepuluh pintu rezeki”(Shafrani, 2012).

Terbentuknya bank syariah didorong oleh faktor pelarangan riba dalam agama Islam. Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang beroperasi sesuai dengan prinsip syariah yang mengacu pada syariat islam dengan berpedoman utama kepada Alquran dan hadis. Bank syariah memiliki peran penting bagi bangsa Indonesia. Peranan ini melibatkan semua pihak baik usaha kecil, menengah maupun perusahaan besar. Dalam pengembangan dikelola dan dikembangkan sesuai harapan. Untuk itu mereka menggandeng perbankan sebagai mitra kerjanya.

Seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat bahwa bunga dan modal yang ditentukan terlebih dahulu (*predetermined return*) merupakan riba yang dilarang dalam Islam, perbankan syariah berkembang cukup pesat di Indonesia. Berdasarkan gagasan ini, beberapa intelektual Muslim dan ekonom Islam telah menganjurkan perbankan bebas riba sejak tahun 1950 (Basri et al., 2022).

Perbankan Syariah di Indonesia dipraktekkan untuk menyediakan sistem perbankan alternatif bagi umat Islam yang memilih atau membutuhkan layanan keuangan bebas riba. Bank syariah harus berkinerja baik agar dapat

berpartisipasi dalam sektor perbankan Indonesia karena semakin ketatnya persaingan antara bank syariah dan bank konvensional (Husaeni, 2017).

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), terkadang dikenal sebagai Bank Syariah. Bank Syariah itu sendiri adalah organisasi keuangan yang beroperasi berdasarkan hukum Syariah. Peran organisasi ini meliputi membiayai dan mendanai serta menghimpun dana publik. Salah satunya adalah keuangan, proses transfer uang dari sumber ke nasabah (Basri et al., 2022).

Bank Pembiayaan Rakyat adalah bank yang beroperasi dalam skala kecil untuk mendukung perusahaan kecil dan mikro. BPRS beroperasi di wilayah atau kota tertentu karena modalnya yang relatif kecil. Tidak dapat dipungkiri bahwa BPRS merupakan bank atau organisasi yang bereputasi baik dan harus dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola sesuai *Good Corporate Governace* (GCG), meskipun di satu sisi BPRS merupakan bank yang beroperasi secara terbatas, dengan modal mulai dari Rp. 500 juta, dan dengan jumlah karyawan yang sedikit (Siregar,2008:27) (Husaeni, 2017).

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan lembaga keuangan yang melayani masyarakat luas atas pembiayaan transaksi non riba. Keberadaannya di Indonesia semakin memperluas daftar nama perbankan syariah. Di Indonesia, terdapat 166 BPRS pada Januari 2017, dengan 428 kantor dan 4.495 staf (Husaeni, 2017). Dapat dilihat pada data presentase tenaga kerja formal untuk membandingkan tenaga kerja pria dan wanita, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Presentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin
(Persen), 2021-2023

Jenis Kelamin	Presentase Tenaga Kerja Formal (%)		
	2021	2022	2023
Pria	43,39	43,97	44,19
Wanita	36,620	35,57	35,75

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2024)

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik yang telah diperbaharui pada 18 Juli 2024 menjelaskan bahwa dalam beberapa tahun terakhir perempuan hampir menyamai presentase tenaga kerja laki-laki. Presentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin pada tahun 2021-2023 adalah 43,39% untuk laki-laki dan 36,20% untuk perempuan. Maka dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih dari 35% perempuan di Indonesia memiliki telah memasuki dunia kerja, yang berarti perempuan juga berperan dalam dunia kerja. Partisipasi wanita saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak, tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat di Indonesia. Secara umum alasan wanita bekerja adalah untuk membantu ekonomi keluarga. Keadaan perekonomian yang semakin tidak menentu, kesempatan kerja semakin terbatas karena persaingan yang semakin ketat, harga-harga kebutuhan pokok yang semakin meningkat, pendapatan keluarga yang cenderung tidak meningkat, akan berakibat pada tergantungnya stabilitas perekonomian keluarga. Kondisi inilah yang mendorong wanita yang sebelumnya menekuni sector domestik (mengurus rumah tangga), kemudian berpartisipasi di sektor publik dengan ikut serta menopang perkonomian keluarga (Aziz et al., 2017)

Pekerja atau karyawan wanita di BPRS Bina Amanah Satria memainkan peran penting dalam operasional perbankan sehari-hari, sehingga memerlukan kinerja dan produktivitas tingkat tinggi. Namun, mereka

seringkali menghadapi beban ganda dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tugas keluarga, sehingga menimbulkan *work-family conflict* tekanan ini dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan emosional dan kinerja karyawan wanita.

Pekerja atau buruh adalah seseorang yang bekerja dan memperoleh upah atau imbalan dalam bentuk lain, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Menurut (Matlin 2004), wanita yang bekerja adalah mereka yang bekerja untuk mencari nafkah. Oleh karena itu, mayoritas wanita menyeimbangkan antara mengurus rumah dan bekerja (R.H.O., 2015).

Bekerja dan mengurus keluarga sulit dilakukan pada saat yang bersamaan. Saat kita bekerja, kita tetap perlu mempertimbangkan keluarga kita, begitu pula sebaliknya. Ketika suami dan istri tidak memiliki pembagian peran yang jelas dan atau keduanya sama-sama bekerja, hal ini menjadi lebih rumit. Sikap saling membantu telah menjadi bagian penting dari budaya. Perilaku saling membantu adalah salah satu nilai 'benar' di masyarakat, dalam hal ini terkait hubungan berumah tangga antara suami dan istri (Shofwa et al., 2024).

Tugas pekerjaan dan keluarga sangat berbeda. Mayoritas tuntutan ini juga bertentangan. Kita menjauh dari kebutuhan tuntutan lainnya ketika kita memenuhi salah satu tuntutan tersebut. Kita memberikan waktu untuk keluarga, misalnya ketika pekerjaan menuntut kita bekerja ekstra atau membawa pekerjaan ke rumah. Orang-orang menghadapi konflik peran sebagai akibat dari dua harapan yang tidak sejalan ini.

Banyak wanita yang mempunyai pekerjaan tetapi masih sulit untuk berbagi peran, seperti peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan. Wanita yang mempunyai dua peran sering kali mendapat kesulitan untuk membagi waktunya dibanding pria, antara waktu dalam pekerjaan rumah dan waktu pekerjaan di kantor. Dintambah lagi dengan tanggungan-tanggungan dalam pekerjaan dan keluarga yang semakin bertambah. Pebagian waktu yang

sulit dan banyaknya tanggungan menyebabkan ketidakseimbangan antara kedua peran tersebut, sehingga, menimbulkan konflik yang bisa berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Yaqien, 2018).

Wanita masih dipandang hanya dari sudut pandang seseorang yang mengurus anggota keluarganya, seperti mendampingi suami dan anak-anak. Faktanya, karena mereka mempunyai akses pendidikan yang sama dengan laki-laki, kapasitas intelektual perempuan tidak jauh berbeda dengan laki-laki. Keadaan seperti ini mendorong perempuan untuk bekerja lebih banyak tanpa meninggalkan pekerjaan asalnya (Shafrani, 2014). Berikut merupakan ayat yang menjelaskan untuk menguatkan hamba-Nya dalam segala situasi yang dihadapi:

اِيَكْفِيكَ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ
لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir" (Q.S Al-Baqarah: 285).

Dari ayat di atas, mengingatkan bahwa Allah tidak membebani hamba-Nya di luar kemampuan mereka. Untuk perempuan yang menjalani peran ganda, ayat ini memberikan ketenangan bahwa setiap tantangan yang dihadapi

ada dalam kapasitasnya untuk dihadapi, dengan izin Allah. Sehingga salah satu hal yang harus diperhatikan dalam hal ini adalah kinerja karyawan wanita. Banyak spekulasi yang berhubungan dengan wanita pekerja terlebih jika seorang wanita telah menikah yang dapat mengakibatkan *maintance* waktu antara keluarga dan pekerjaan dapat tidak seimbang. Kinerja karyawan adalah *performance* dari seorang karyawan dapat berupa hasil atau prestasi kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam spesifikasi dan waktu (Sikin & Faozan, 2024). Wirawan mendefinisikan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Mangkunegara kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan tugasnya dan sesuai atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sapitri & Nidya, 2020). Permasalahan kontemporer *work-family conflict* yang diartikan sebagai adanya dua fungsi antara rumah dan pekerjaan serta dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai (Agustina & Sudibya, 2018).

Work-family conflict adalah salah satu konflik peran yang terjadi ketika seorang karyawan mempunyai dua peran, yaitu perannya dalam perusahaan dan perannya dalam keluarga. Tuntutan pasangan yang bekerja akan membuat hubungan antara pekerjaan dan keluarga semakin bergantung. Karena skenario ini, ekspektasi dari pekerjaan dan keluarga akan berbenturan. *Work-family conflict* bisa menyebar ke masalah lain tidak hanya menurunkan kinerja karyawan, tetapi juga dapat menyebabkan stres kerja. Ditambah lagi pegawai bank adalah salah satu pekerjaan dengan waktu yang padat. Karena jika *Work-family conflict* tinggi maka berdampak pada stres kerja yang tinggi pula (Yaqien, 2018).

Berdasarkan penelitian menurut Mubassyir dkk., (Juanah, 2020) menjelaskan bahwa ketidakseimbangan konflik peran ganda muncul jika

rekan kerja yang energik dan fokusnya lebih pada pekerjaannya dibandingkan dengan perannya dalam keluarga atau sebaliknya.

Stres merupakan fenomena yang dapat dialami oleh semua karyawan di dunia. Hal ini menjadi dampak buruk dan masalah utama oleh pengusaha terutama pada negara berkembang, dimana pengusaha tidak menyadari pengaruh stres terhadap kinerja karyawan yang menyebabkan dilemma kritis dalam manajerial. Ada beberapa pekerjaan yang memberikan dampak stres kepada karyawan itu sendiri. Menurut manajer sumber daya manusia bahwa yang menjadi salah satu problematika dalam efektifitas terhadap kinerja karyawan yaitu adanya hambatan dari karyawan itu sendiri, salah satunya adalah stres kerja (Mohzan, Faizan, et al:2011).

Stres kerja yang negatif biasanya disebabkan oleh penyesuaian lingkungan yang tidak memadai, yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses. Stres di tempat kerja dapat dilihat sebagai proses psikologis tidak menyenangkan yang berkembang sebagai akibat dari tekanan di tempat kerja dan penyebab eksternal lainnya. Ketika seseorang dan tempat kerjanya tidak cocok, tekanan yang muncul dari ketidaksesuaian tersebut akan menimbulkan stres (Sapitri & Nidya, 2020).

Stres kerja dapat menyebabkan dampak pada seseorang yaitu karena bisa menyebabkan *badmood*, depresi, makan berlebihan, insomnia, sakit ringan, tidak harmonis di antara teman, dan produktivitas, penurunan efisiensi dan sebagainya. Ada beberapa hal yang dapat melatar belakangi seseorang mengalami stres kerja yaitu faktor dari lingkungan itu sendiri, organisasi, maupun individu (Juanah, 2020).

Berdasarkan latar belakang di atas teori ini mengusulkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja berbanding terbalik dengan prestasi kerja di kalangan karyawan perempuan. Semakin parah konflik dan stres, semakin besar kemungkinan penurunan kinerja. Perempuan, yang seringkali memikul sebagian besar tanggung jawab keluarga, menghadapi tantangan unik dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja, yang meningkatkan kerentanan

mereka terhadap konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja. penelitian ini diharapkan mampu memperluas pemahaman tentang *work-family conflict* dan stres kerja yang dapat menimbulkan dampak kinerja karyawan. Untuk mencapai pemahaman yang lebih baik tentang fenomena kinerja karyawan wanita di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bina Amanah Satria Purwokerto, diperlukan penelitian lebih lanjut tentang dampak konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) serta stres kerja. Penelitian ini sangat penting karena karyawan wanita sering kali menghadapi tantangan unik yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka. Dengan meneliti bagaimana konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja berdampak pada mereka, kita dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja mereka dan mencari cara untuk meningkatkan kesejahteraan serta kinerja karyawan wanita secara keseluruhan. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional dan lingkungan kerja yang lebih mendukung bagi semua karyawan. sehingga dibuat judul Dampak *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Wanita Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bina Amanah Satria Purwokerto.

B. Definisi Operasional

1. *Work-Family Conflict*

Sulit untuk membedakan antara pekerjaan yang mengganggu keluarga dan keluarga yang mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan keluarga atau *work-family conflict* merupakan konflik peran yang menimpa karyawan. Di satu sisi, mereka harus mengurus anggota keluarga sekaligus melakukan pekerjaan di kantor. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian tertuju pada penyelesaian pekerjaan sehingga waktu untuk keluarga menjadi berkurang. Di sisi lain, kewajiban keluarga mengganggu pekerjaan karena sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk mengurus keluarga (Korabik et al. dalam Sapitri, 2020).

2. **Stres Kerja**

Stres kerja dianggap negatif dan biasanya disebabkan oleh suatu hal yang buruk dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dan proses individu (Luthans, 2011:278). Stres di tempat kerja dapat dilihat sebagai proses psikologis tidak menyenangkan yang terjadi akibat dari tekanan di tempat kerja dan penyebab eksternal lainnya. Tekanan yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara individu dengan lingkungan kerjanya dapat menimbulkan stres (Luthans, 2011:280).

3. **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari organisasi, baik organisasi yang berorientasi laba maupun nirlaba, yang dicapai dalam kurun waktu tertentu (Fahmi, 2016). Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hasil beberapa fungsi, indikator, atau profesi dalam jangka waktu tertentu (Wirawan, 2012). Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas yang diperoleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan dan sesuai atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017) (Sapitri & Nidya, 2020).

C. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini yaitu apa dampak *work-family conflict* dan stres kerja pada kinerja karyawan wanita di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto?

D. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1) **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan memberikan gambaran

mengenai dampak *work-family conflict* dan stres kerja pada kinerja karyawan wanita di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto.

2) **Kegunaan Penelitian**

Peneliti berharap dalam penelitian ini dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis. Kegunaan tersebut dapat diuraikan, antara lain:

- a. Manfaat teoritis berupa penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai dampak *work-family conflict* dan stres kerja pada kinerja karyawan wanita di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto.
- b. Manfaat praktis/aplikatif
 - 1) Bagi UIN Prof. k.h Saifuddin Zuhri Purwokerto
Diharapkan dapat menjadi referensi dan informasi tambahan berupa buku bacaan perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Negeri Prof.K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto, khususnya di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam dan rujukan bagi penelitian selanjutnya.
 - 2) Bagi Akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto guna menjadi bahan masukan untuk mengidentifikasi terjadinya dampak *work-family conflict* dan stres kerja pada kinerja karyawan wanita dan dapat melengkapi kajian sumber daya manusia dalam bidang psikologi perbankan khususnya tentang *work-family conflict* dan stres kerja pada kinerja karyawan wanita.
 - 3) Bagi Peneliti
Diharapkan penulis bisa menambah pengetahuan tentang topik yang diteliti serta menambah wawasan tentang teori

materi dampak *work-family conflict* dan stres kerja pada kinerja karyawan wanita.

E. Sistematika Pembahasan

Sarana untuk mempermudah dalam mempelajari dan memahami karya tulis ilmiah ini, akan diuraikan sistematika pembahasan yang akan dibagi menjadi lima bab, yaitu sebagai berikut:

- BAB I** Bab ini berisikan pendahuluan yang menjabarkan latar belakang masalah yang didukung oleh data dan fakta yang menjadi pokok masalah yang mendasari perlunya dilakukan penelitian ini. Selain itu, bab ini menyajikan rumusan masalah sebagai tumpuan penulisan selama penelitian. Kemudian dijelaskan mengenai tujuan dan manfaat dari penelitian ini.
- BAB II** Landasan teori berisikan tentang kajian pustaka yang menjelaskan tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian penelitian terdahulu sebagai referensi penelitian dalam menulis karya ilmiah. Kajian teori memudahkan peneliti maupun pembaca untuk memahami tema yang sedang diteliti, serta landasan teologis, yakni tentang *work-family conflict*, stres kerja, dan kinerja karyawan wanita.
- BAB III** Pada bab ketiga memaparkan tentang metode penelitian kualitatif yang akan digunakan pada penelitian ini. Terdiri dari jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik Analisa data, dan teknik keabsahan data.
- BAB IV** Merupakan penyajian data dan pembahasan yang berisi tentang pembahasan dan analisis data dalam penelitian yang dilakukan.
- BAB V** Pada bagian ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

F. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan hal yang penting dari suatu bagian dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Untuk mendukung penelitian, maka dari itu dalam penelitian ini dikemukakan beberapa penelitian terdahulu sesuai dengan penelitian yang akan dikaji.

Penelitian mengenai Dampak *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja pada Kinerja Karyawan Wanita telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Adapun penelitian tersebut yaitu dari berbagai penelitian yang dilakukan berdasarkan konsep dan topik yang sama dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu adalah acuan penulis untuk menemukan referensi teori terhadap penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu dijadikan pedoman terhadap seberapa jauh perkembangan topik yang akan diteliti. Beberapa penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda dikarenakan perbedaan metode penelitian, sudut pandang, rentang waktu dan lain sebagainya. Perbedaan tersebut bersifat saling melengkapi. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang sesuai topik penelitian ini, berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh **Ayu Nike Retnowati, Vika Aprianti, dan Devi Agustina** dengan judul “*Dampak Work Family Conflict dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu bekerja Dari Rumah Selama Pandemi Covid 19 di Bandung*”. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja, namun ada beberapa hasil yang memungkinkan stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh **Feby Cahya S. dan Nidya Dudija** dengan judul “*Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor*”. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Ketiga, penelitian yang telah dilakukan oleh **Lisa Dwi A. dan Hamidah Nayati** dengan judul “*Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja*”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Keempat, penelitian yang telah dilakukan oleh **Umdatul Fadhilah** dengan judul “*Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.BPR Syari'ah Lantabur Tabuireng Jombang*”. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan stress kerja tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada kinerja karyawan.

Kelima, penelitian yang telah dilakukan oleh **I Putu Indra Pradita dan Ida Bagus Ketut Surya** dengan judul “*Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan*”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan.

Keenam, penelitian yang telah dilakukan oleh **Heti Nur Isnaini** dengan judul “*Analisis Pengaruh Work Family Conflict, Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Di Yogyakarta*”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketujuh, penelitian yang telah dilakukan oleh **Indria Hapsari** dengan judul “*Konflik Peran Ganda Dan Kesejahteraan Psikologis Pekerja Yang Menjalani Work From Home Selama Pandemi COVID-19*”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis pekerja.

Tabel 1.2
 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ayu Nike Retnowati, Vika Aprianti, dan Devi Agustina, 2020	Dampak <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu bekerja Dari Rumah Selama Pandemi Covid 19 di Bandung	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja, namun ada beberapa hasil yang memungkinkan stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan	Dampak <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja, yang berarti penelitian ini sama-sama ditujukan untuk wanita	Waktu penelitian yang diambil saat pandemi Covid 19, tempat penelitian yang dilakukan dari rumah di Bandung, Status Ibu yang berarti dikhususkan pada wanita yang sudah berkeluarga
2	Febi Cahya S. dan Nidya Dudija, 2020	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita di RS Medika	Terdapat pengaruh signifikan antara <i>work-family conflict</i> dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita	Pengaruh <i>work-family conflict</i> dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita	Waktu penelitian, dan tempat penelitian ini dilakukan di RS Medika Dramaga Bogor

		Dramaga Bogor			
3	Lisa Dwi A. dan Hamidah Nayati U 2020	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang)	<i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja	Selain mengukur pengaruh <i>work-family conflict</i> juga mengukur pengaruh stres kerja terhadap karyawan wanita
4	Umdatul Fadhilah 2020	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tabuireng Jombang	<i>Work-family conflict</i> tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh secara parsial	Pengaruh <i>work-family conflict</i> dan stres kerja terhadap kinerja karyawan	Waktu Penelitian, tempat penelitian ini dilakukan di PT.BPR Syariah Lantabur Tabuireng Jombang dan

			terhadap kinerja karyawan, <i>work family-conflict</i> dan stres kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.		penelitian ini tidak hanya dikhususkan untuk karyawan wanita
5	I Putu Indra Pradita dan Ida Bagus Ketut Surya, 2020	Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan	Hasil menunjukkan konflik pekerjaan keluarga yang berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Alaya Resort Jembawan Ubud	Pengaruh <i>work-family conflict</i> dan stres kerja	Penelitian ini digunakan untuk mengukur kepuasan kerja terhadap karyawan, karyawan tersebut juga mencakup pria dan wanita
6	Heti Nur Isnaini, 2018	Analisis Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> , Religiusitas Terhadap	Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa <i>Work family conflict</i> tidak memiliki	Pengaruh <i>work-family conflict</i> , dan	Pada penelitian ini digunakan untuk mengukur

		Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Di Yogyakarta	pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	kinerja karyawan	kepuasan kerja dan kinerja karyawan tetapi meliputi religiusitas
7	Indria Hapsari, 2020	Konflik Peran Ganda Dan Kesejahteraan Psikologis Pekerja Yang Menjalani Work From Home Selama Pandemi COVID-19	Hasil analisis menunjukkan hubungan negatif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja yang menjalani work from home pasca pandemi COVID-19. Arah hubungan adalah negatif yang mengartikan bahwa semakin rendah konflik peran ganda yang dialami pada	Konflik peran ganda	Terdapat perbedaan dalam artikel tersebut, yaitu mengukur kesejahteraan Psikologis yang menjalani <i>Work From Home</i> selama pandemi COVID-19, dan perbedaan waktu dan lokasi penelitian

			pekerja maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis pekerja, begitupun sebaliknya.		
--	--	--	---	--	--



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

Norma-norma masyarakat Indonesia masih menjunjung tinggi peran gender tradisional, dimana perempuan, khususnya, diharapkan untuk memprioritaskan tugas-tugas keluarga, meskipun partisipasi mereka dalam dunia kerja meningkat. Tekanan ganda dari pekerjaan dan keluarga sering kali menyebabkan tingginya konflik dan stres, terutama bagi perempuan pekerja.

Penelitian terdahulu di Indonesia telah mengeksplorasi prevalensi dan dampak konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Studi yang dilakukan (Anggraeni & Wijayanti, 2020) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga, semakin besar kemungkinan terjadinya ketidakpuasan kerja dan penurunan kinerja pada pekerja perempuan di Indonesia. Hal ini konsisten dengan temuan yang lebih luas bahwa WFC berdampak negatif terhadap kesehatan mental karyawan, sehingga menyebabkan kelelahan dan berkurangnya keterlibatan kerja (Putri et al., 2021).

Faktor lain dalam konteks Indonesia adalah budaya kolektif, dimana jaringan dukungan keluarga dapat memitigasi dan memperburuk konflik pekerjaan-keluarga. Dalam beberapa kasus, anggota keluarga besar memberikan dukungan yang diperlukan untuk mengurangi konflik (Setyawan & Asbari, 2020). Namun, dalam situasi lain, ekspektasi budaya untuk memenuhi kewajiban keluarga dapat menimbulkan tekanan tambahan, memperparah perasaan bersalah dan cemas bagi individu yang bekerja, terutama para ibu (Puspitasari & Handayani, 2021).

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya memahami konflik pekerjaan-keluarga di angkatan kerja Indonesia, di mana nilai-nilai tradisional hidup berdampingan dengan ekspektasi kerja yang terus berkembang. Strategi untuk mengelola dan mengurangi WFC, seperti

pengaturan kerja yang fleksibel dan dukungan organisasi, semakin dipandang penting untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Sari & Indarto, 2022).

Karyawan yang mengalami WFC cenderung merasa kewalahan dan kurang dapat mengelola tekanan dari kedua sisi, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat stres kerja. Stres kerja memiliki hubungan langsung dengan penurunan kinerja karyawan. Menurut penelitian oleh (Wijaya & Pertiwi, 2020), stres kerja yang tidak terkendali dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, serta menyebabkan karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan burnout, yang memengaruhi kinerja jangka panjang.

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2017), Kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja individu dalam suatu organisasi sesuai dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan (Rivai & Sagala, 2017).

Menurut Wibowo (2013:08) kinerja berasal dari pengertian performance, kinerja juga diartikan sebagai hasil dari pekerjaan atau prestasi kerja. Namun pada kenyataannya kinerja memiliki arti yang lebihluas, tidak hanya hasil kerja, tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Sutrisno (2017), kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan baik dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapaitujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kemampuan, kepuasan kerja, dan lingkungan organisasi (Wibowo, 2019). Menurut Supriyadi & Indrianto, (2020), pengukuran kinerja dilakukan berdasarkan standar yang objektif, termasuk produktivitas, kualitas kerja, serta keterampilan dan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut penelitian oleh Putra & Nugraheni (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup:

- 1) Lingkungan kerja: Lingkungan fisik dan psikologis yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.
- 2) Kompetensi karyawan: Tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman sangat mempengaruhi kualitas kinerja.
- 3) Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang baik mampu mempengaruhi peningkatan kinerja melalui motivasi dan dukungan.

2. *Work Family Conflict*

a. Pengertian WFC

Work Family Conflict (WFC) adalah konflik peran ganda antara keluarga dan pekerjaan yang muncul karena seseorang atau karyawan menyanggah dua peran sekaligus, dimana peran tersebut memiliki tekanan dan tidak adanya keseimbangan dalam menjalankan kedua peran tersebut (Nabila, 2019). *Work-family conflict* (WFC) adalah konflik yang muncul ketika tuntutan dari peran pekerjaan dan keluarga bertentangan, sehingga waktu dan

energi yang dialokasikan untuk satu peran dapat mengganggu peran lainnya (Afriani, 2020).

Work family conflict adalah konflik yang terjadi ketika konflik antara energi, waktu dan tuntutan perilaku yang berasal dari konflik peran pekerjaan dengan keluarga atau keluarga dengan pekerjaan (Kossek & Lee, 2017). *Work-Family Conflict* adalah proses di mana seseorang dituntut secara fungsi dan perilaku baik secara kuantitatif maupun kualitatif kepada domain-domain pekerjaan dan keluarga (Hermawan, 2022).

b. Faktor yang Mempengaruhi WFC

Work Family Conflict dipengaruhi oleh konflik waktu yang dibutuhkan untuk bekerja, tekanan atau ketegangan dalam menjalani salah satu peran yang ada dan konflik yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan (Sovya Melati & Rizkillah, 2022).

c. Hubungan WFC dengan Kinerja

Penelitian oleh Setiawan dan Utami (2019) menunjukkan bahwa WFC terjadi ketika karyawan tidak dapat menyeimbangkan tuntutan kerja dan keluarga, menyebabkan stres dan kelelahan. Konflik ini dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga mengganggu kinerja karyawan di tempat kerja.

Menurut Surya & Puspitasari (2021), WFC terbagi menjadi dua dimensi:

- 1) *Work-to-family conflict*: Ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga, seperti jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat.
- 2) *Family-to-work conflict*: Ketika tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan, seperti tanggung jawab merawat anak atau orang tua.

Studi oleh (Kartika, 2019) menunjukkan bahwa *work-family conflict* dapat meningkatkan stres kerja, terutama pada karyawan yang memiliki peran ganda dalam pekerjaan dan keluarga.

Tabel 2.1
Indikator Menurut Variabel

Variabel	Indikator
Work-Family Conflict	Tekanan kerja Sibuk dengan pekerjaan, Terdapat banyak tuntutan tugas Adanya konflik Komitmen dan tanggungjawab terhadap keluarga Kurangnya kebersamaan keluarga (Hermawan, 2022)
Stres Kerja	Work Overload Kurangnya kerja sama dalam struktur organisasi Tuntutan antar pribadi Standar kerja atasan yang sulit dipenuhi Ambiguitas peran (Robbins & Judge, 2015)
Kinerja Karyawan	Kuantitas hasil kerja Kualitas hasil kerja Efisiensi dalam melaksanakan tugas Disiplin kerja Inisiatif Ketelitian Kepemimpinan Kejujuran Kreativitas Afandi (2018:89)

3. Stres Kerja
 - a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah respon emosional dan fisik yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya (Suhardjono, 2018). Stres Kerja menurut Mohyi (2012) adalah perasaan tertekan atau suatu ketegangan mental (psikologi) seseorang terkait dengan pekerjaannya yang terjadi karena pengaruh situasi atau peristiwa diri dan lingkungan, baik pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Robbins & Judge (2015) mengatakan bahwa stres kerja atau work stress adalah suatu kondisi yang dinamis di mana seseorang menghadapi kendala, peluang, bahkan tuntutan yang memiliki hubungan dengan apa yang diinginkannya dalam pekerjaannya meskipun hasil yang didapatkan nantinya tidak pastinamun hasil tersebut dianggap penting.

Handoko (2017) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja sebagai perasaan individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kekerasan, ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, kelelahan emosional dan tekanan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut penelitian oleh Irawati (2020), stres kerja diakibatkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Stres kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, dan gangguan kesehatan mental.

Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, yang

pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka (Harahap, 2020). Terdapat tiga faktor penyebab terjadinya stres kerja menurut Robbins & Judge (2015) yaitu yang pertama faktor lingkungan yang meliputi ketidakpastian ekonomi, politik, dan teknologi. Kedua adalah faktor organisasi yang meliputi tuntutan tugas, peran, pribadi, organisasi, serta kepemimpinan dalam organisasi. Terakhir, faktor ketiga yaitu faktor individu yang meliputi keluarga, ekonomi, serta kepribadian.

c. Dimensi Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015) stres kerja mempunyai 4 (empat) dimensi yaitu:

- 1) Perilaku, mempunyai 4 (empat) indikator yaitu: ketidakpuasan kerja, kinerja rendah, ketidakhadiran, dan kepindahan kerja.
- 2) Psikologi, mempunyai 3 (tiga) indikator yaitu: mudah marah, merasa bosan dan mengalami kecemasan.
- 3) Fisiologi, mempunyai 5 (indikator) yaitu: gelisah, mulut kering, merasa panas, gangguan pencernaan, dan sakit kepala.
- 4) Kognitif, mempunyai 3 (tiga) indikator yaitu: pengambilan keputusan yang buruk, kurang berkonsentrasi, dan lupa.

d. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja

Menurut Gitosudarmo et al., (1997) kondisi stres memiliki dua dampak yaitu dampak positif dan juga negatif. Dampak positif stres pada tingkat yang rendah sampai pada tingkat yang sangat tinggi berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai pada pekerjaannya, sedangkan pada tingkat negatif stres pada tingkat yang tinggi berdampak pada penurunan pada kinerja karyawan yang sangat drastis.

B. Teori Lokasi

Bank dengan prinsip syariah sudah banyak kita temui di seluruh Indonesia. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bina Amanah Satria adalah salah satu yang beroperasi berdasar prinsip Syariah, yang berdiri di kota Purwokerto yang bertujuan memperluas dan menjadi komplemen layanan transaksi perbankan secara syariah bagi masyarakat yang kurang terakses oleh bank umum syariah, kalangan masyarakat pengusaha kecil-mikro khususnya. BPRS tersebut merupakan bank yang melayani kegiatan usaha berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Pada bank yang menggunakan prinsip Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, namun menawarkan layanan simpanan deposito berjangka Panjang atau tabungan, kredit, dan pinjaman, pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah. Lokasi BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto sangat strategis karena sudah termasuk di lingkungan perkotaan Purwokerto. Dari lokasi ini dapat kita lihat apakah memberikan pengaruh kinerja untuk karyawan bank pada perkotaan memiliki tingkat stres yang tinggi dengan hiruk pikuknya perkotaan. Namun meskipun terdapat tingkat stres kerja yang tinggi pada karyawan, mereka memiliki beberapa keuntungan strategis, yaitu seperti aksesibilitas atau akses yang mudah, atmosfer kerja yang dinamis, dan ketersediaan fasilitas pendukung berkontribusi pada pengelolaan stres yang lebih baik dan peningkatan kinerja karyawan. Dengan dukungan sosial dan kebijakan perusahaan yang responsif terhadap kebutuhan karyawan, bank dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga berkelanjutan.

Bagan 2.1
Kerangka Teori



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan analisis. Deskriptif dalam penelitian kualitatif berarti menggambarkan dan menjabarkan peristiwa, fenomena dan situasi sosial yang diteliti. Analisis berarti memaknai dan menginterpretasikan serta membandingkan data hasil penelitian.

Penelitian kualitatif juga didefinisikan sebagai suatu strategi pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, simbol maupun deskripsi tentang suatu fenomena, fokus dan multimetode, bersifat alami dan holistik, mengutamakan kualitas, menggunakan beberapa cara, serta disajikan secara naratif dalam penelitian ilmiah (Sidiq & Choiri, 2019).

B. Teknik Penentuan Informan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), yang mana peneliti akan melakukan secara langsung dampak dari *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto, data hasil penelitian ini nantinya akan berkaitan dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh pada lokasi penelitian tersebut.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian merupakan objek sekaligus tempat untuk melakukan penelitian guna memperoleh data yang diperlukan. Penelitian dilakukan di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto, yang

beralamat di Jl. Pramuka No.124 Sodagaran, Purwokerto Kulon, Kecamatan Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53141.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dengan objek Dampak Work-family Conflict dan Stres Kerja di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto, dilaksanakan sejak bulan 29 Agustus sampai dengan 18 Oktober 2024 hingga data-data yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi terpenuhi.

D. Informan dan Objek Penelitian

1. Subyek Penelitian

Subyek penelitian yaitu informan atau narasumber yang memberikan data riset. Dalam penelitian ini tidak ada kriteria khusus wanita tersebut bekerja sebagai apa di BPRS tersebut, namun yang menjadi Informan penelitian adalah pihak karyawan wanita, khususnya yang sudah berkeluarga seperti topik yang kita angkat dan tertera dalam judul yaitu *work-family conflict* atau konflik keluarga pekerjaan dari BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto

2. Objek Penelitian

Obyek penelitian yaitu topik permasalahan yang akan dikaji. Dalam hal ini objek pada penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja pada Kinerja Karyawan Wanita yang berdampak negatif atau positif yang dilakukan di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto.

E. Sumber Data

Pada penelitian ini terdapat dua sumber data yang dapat dikumpulkan, yaitu:

1. Data Primer

Data utama dalam penelitian ini dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian, data tersebut bisa berupa data verbal atau dalam bentuk gerak-gerik yang dilakukan oleh Informan yang dapat dipercaya, hal ini adalah informan yang berhubungan dengan variabel yang dipertimbangkan akan diteliti (Siyoto & Sodiq 2015:28).

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, foto-foto, rekaman audio/video maupun dalam bentuk lain yang didapatkan dalam proses pengumpulan data yang dapat digunakan untuk melengkapi data primer (Siyoto & Sodiq 2015:28).

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, peneliti dipandu oleh informan yang memberi dan menunjukkan informasi dan fakta-fakta yang terjadi dilapangan (Sugiono,2020). Supaya data yang didapat akurat dan memnuhi standar, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu pengamatan dengan pencatatan yang dilakukan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi merupakan proses yang kompleks, yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Dalam menggunakan teknik observasi bagian terpenting ialah mengandalkan pengamatan dan ingatan peneliti (Ahyar et al., 2020:123)

Teknik observasi ini digunakan dalam rangka untuk mengetahui bagaimana kondisi umum di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto,

sehingga peneliti bisa mendapatkan data secara langsung yang akurat dari kejadian yang terjadi di lokasi penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertukaran tanya jawab lisan langsung atau tidak langsung antara dua orang atau lebih untuk tujuan tertentu. Pewawancara mengajukan pertanyaan dan orang yang diwawancarai menjawab pertanyaan tersebut, sehingga membentuk dua peserta dialog (Ahyar et al., 2020:137)

Pada wawancara ini peneliti akan mengambil narasumber karyawan wanita. Kriteria karyawan wanita tersebut diantaranya karyawan wanita yang belum berkeluarga, karyawan wanita yang sudah berkeluarga, karyawan wanita yang sudah berkeluarga dan memiliki anak, narasumber tambahan jika diperlukan. Narasumber tersebut tentunya dari pihak BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan akar kata dari dokumentasi. Yang dimaksud dengan teknik dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara mendokumentasikan data yang ada. Oleh karena itu, pendekatan pengumpulan data berbasis dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen (Ahyar et al., 2020). Dokumentasi yang dimaksud berkaitan dengan cara pengumpulan dokumen-dokumen yang ada seperti catatan-catatan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

G. Teknik Analisis Data

Berawal dari penjelasan latar belakang, penelitian kualitatif ini dilakukan dengan menggunakan model interaktif yang dibuat oleh Miles dan Huberman, penelitian kualitatif ini diperiksa terus-menerus hingga tuntas, sehingga datanya jenuh. Reduksi data, penyajian data, dan pengambilan

kesimpulan merupakan penyajian dalam analisis data. (Abdussamad, 2021:160-161). Analisis data bertujuan agar data yang sudah diperoleh tidak hanya kumpulan data yang tidak bermakna. Berikut proses analisis data penelitian kualitatif:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti memilih komponen-komponen pokok, merangkum, memusatkan perhatian pada hal-hal penting, dan mencari tema dan pola. Dengan demikian, data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data berikutnya untuk kemudian mencarinya sesuai kebutuhan (Abdussamad, 2021:161)

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat berupa ringkasan singkat, grafik, diagram alur, atau korelasi antar kategori. Akan lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi dan membuat rencana untuk masa depan berdasarkan apa yang telah dipelajari dengan menunjukkan fakta (Abdussamad, 2021:162).

3. Penarikan Simpulan dan Verifikasi

Meskipun dalam reduksi data kesimpulan sudah dijelaskan, masih ada kemungkinan masih terjadi penambahan atau pengurangan. Oleh karena itu, pada tahap ini kesimpulan yang diperoleh konsisten dengan data bukti yang diperoleh secara faktual dan akurat (Harahap, 2020).

H. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data digunakan untuk memverifikasi bahwa penelitian yang dilakukan benar-benar ilmiah dan untuk menunjukkan keabsahan (*validitas*) data yang ditemukan. Selain itu, keabsahan data merupakan komponen penting dalam penelitian kualitatif yang tidak dapat dipisahkan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji kredibilitas (*credibility*) guna

mengetahui strategi untuk menekan penyelesaian dampak work family conflict dan stres kerja pada kinerja karyawan wanita di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto.

1. Uji Kreadibilitas (*Credibility*)

Merupakan uji kepercayaan terhadap data dari hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian tidak diragukan lagi, dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan dengan teman sejabatan atau sepekerjaan, analisis kasus *negative*, dan *member check* (Sugiyono, 2022).

2. Meningkatkan Kecermatan Peneliti

Meningkatkan kecermatan atau ketekunan yang berkelanjutan maka kornologi periswita dan kepastian data dapat direkam dan dicatat dengan sistematis. Maka dari itu peneliti dapat melakukan berbagai cara seperti membaca berbagai buku, referensi, dokumen-dokumen maupun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

3. Triangulasi

Terdapat kegiatan triangulasi dalam penelitian kualitatif yang dilakukan secara ekstensif, baik triangulasi metode (menggunakan metode *cross-sectional* dalam pengumpulan data), triangulasi sumber data (menggunakan 23 sumber data lain yang terkait satu sama lain) dan triangulasi pengumpul data (beberapa peneliti mengumpulkan data secara terpisah). Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memverifikasi data yang ditemukan (Ahyar et al., 2020).

Uji keabsahan data dalam penggunaan triangulasi ditujukan untuk memeriksa keabsahan data yang bertujuan untuk menelusuri perbedaan data yang diperoleh. Metode triangulasi ini dapat menjadi suatu teknik pengujian keabsahan data yang dapat digunakan untuk menyatukan perbedaan-perbedaan data sehingga dapat diambil kesimpulan yang akurat dan tepat.

a. Triangulasi Sumber Data

Triangulasi yang digunakan peneliti dalam studi kasus ini adalah triangulasi sumber data, yang mana penulis menggunakan berbagai sumber data yang berkaitan, yang kemudian digunakan untuk menelusuri perbedaan data dan pengecekan keabsahan data.

b. Triangulasi Teknik

Metode verifikasi data dari sumber yang sama dengan menggunakan metode berbeda digunakan untuk menilai kepastian data. Misalnya, informasi awal dikumpulkan melalui wawancara yang kemudian diverifikasi melalui observasi, dokumentasi, atau kuisioner. Untuk menentukan data mana yang akurat atau benar semuanya karena terdapat beberapa sudut pandang, maka peneliti lebih banyak melakukan pembahasan pada sumber data terkait atau sumber lain jika ketiga pendekatan pengujian kredibilitas data memberikan hasil yang berbeda (Sugiyono, 2022).

c. Triangulasi Waktu

Kredibilitas data juga dipengaruhi oleh waktu, Data yang diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara dini, ketika sumbernya masih segar dan belum banyak masalah, akan menghasilkan data yang lebih valid dan lebih dapat dipercaya. Maka dari itu peneliti melakukan wawancara dalam berbagai setting dan waktu yang berbeda-beda. Ketika hasil pengujian menghasilkan data yang tidak konsisten atau berbeda maka proses tersebut dilakukan secara berulang-ulang sampai data yang ditentukan menemukan kepastian datanya (Sugiyono, 2022).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Profil BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto

Perkembangan Bank Syariah di Indonesia terus berkembang dalam berbagai sektor usaha, mulai dari keuangan, menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk berupa tabungan, deposito, dan lainnya. Memberikan kredit, menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip Syariah, lalu juga menempatkan dana dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, sertifikat deposito, dan tabungan pada bank lain.

PT BPRS Bina Amanah Satria adalah salah satu BPRS yang beroperasi berdasarkan prinsip Syariah yang berdiri di Purwokerto, Kabupaten Banyumas pada tahun 2005. Pendirian PT BPRS Bina Amanah Satria merupakan cerminan aspirasi dan keinginan dari para profesional (notaris, dokter, pengusaha, pendidik) dan putra daerah untuk memiliki alternatif perbankan dengan sistem Syariah yang dilandasi oleh prinsip-prinsip transparansi, berkeadilan, seimbang dan mengembangkan usaha ekonomi masyarakat kecil (mikro) di wilayah Kabupaten Banyumas. Menyadari kebutuhan akan layanan transaksi perbankan secara syariah oleh masyarakat muslim di wilayah Purwokerto semakin berkembang, sementara itu jumlah bank syariah yang ada pada waktu itu (tahun 2005) hanya ada 1 (satu) bank syariah yaitu Bank Muamalat Indonesia Cabang Purwokerto, ditengah-tengah ramai dan luasnya layanan transaksi perbankan konvensional, baik bank umum konvensional maupun Bank Perkreditan Rakyat.

Keberadaan PT BPRS Bina Amanah Satria ini diharapkan akan dapat semakin memperluas dan menjadi komplemen layanan transaksi perbankan secara syariah dan bagi masyarakat yang tidak terakses oleh

bank umum Syariah, khususnya kalangan masyarakat pengusaha kecil-mikro (UMKM), sebagaimana dikehendaki oleh Undang-undang nomor 10 tahun 1998 tentang Perbankan dan Undang-undang No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah serta Peraturan Bank Indonesia yang secara khusus mengatur tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

TAZKIA sebagai lembaga konsultan di Jakarta yang memberikan konsultasi dan memfasilitasi pendirian Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bina Amanah Satria. Konsultasi yang diberikan meliputi penyelenggaraan Pelatihan Dasar Perbankan Syariah bagi calon pesaham, pelatihan teknis bagi calon pengelola, penyusunan draf Standar Prosedur Operasi, serta pengadaan hardware dan software.

Badan hukum yang dipilih dalam pendirian Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bina Amanah Satria adalah Perseroan Terbatas (PT), dibuat dihadapan Notaris Bambang. W. Sudrajat, SH, dengan Akta nomor 19 Tanggal 23 Desember 2003, diubah dengan Akta nomor 29 Tanggal 21 Februari 2005, kemudian diubah lagi dengan Akta nomor 14 tanggal 14 Maret 2005 (bprsbas.co.id)

2. Visi

Visi berupa “Menjadi lembaga keuangan mikro syariah terpercaya yang sangat dibutuhkan masyarakat sebagai mitra beinvestasi dan berusaha secara Syariah”.

3. Misi

- a. Menyelenggarakan operasional perbankan berdasar prinsip Syariah sesuai dengan standar perbankan yang sehat
- b. Menjalankan transaksi perbankan yang sehat, cepat, aman dan berkeadilan, dalam penghimpunan dana dan dalam penyaluran memfokuskan dana kepada pengusaha mikro dan kecil (UMKM)

- c. Mengembangkan fungsi perusahaan dalam kewajiban sosial melalui pendayagunaan pemanfaatan dan pengalokasian dana-dana zakat, infaq, shadaqah serta dana-dana sosial lainnya.
- d. Mengembangkan dakwah maaliah dengan mensosialisasikan keunggulan layanan perbankan syariah, bersinergi dengan Lembaga-lembaga ekonomi syariah lainnya.

4. Ikon Perusahaan

Amanah dan Menentramkan

5. Budaya Perusahaan

Melayani secara *Ihsan* (integritas, kejujuran, professional, optimal) dan menghargai prestasi kerja

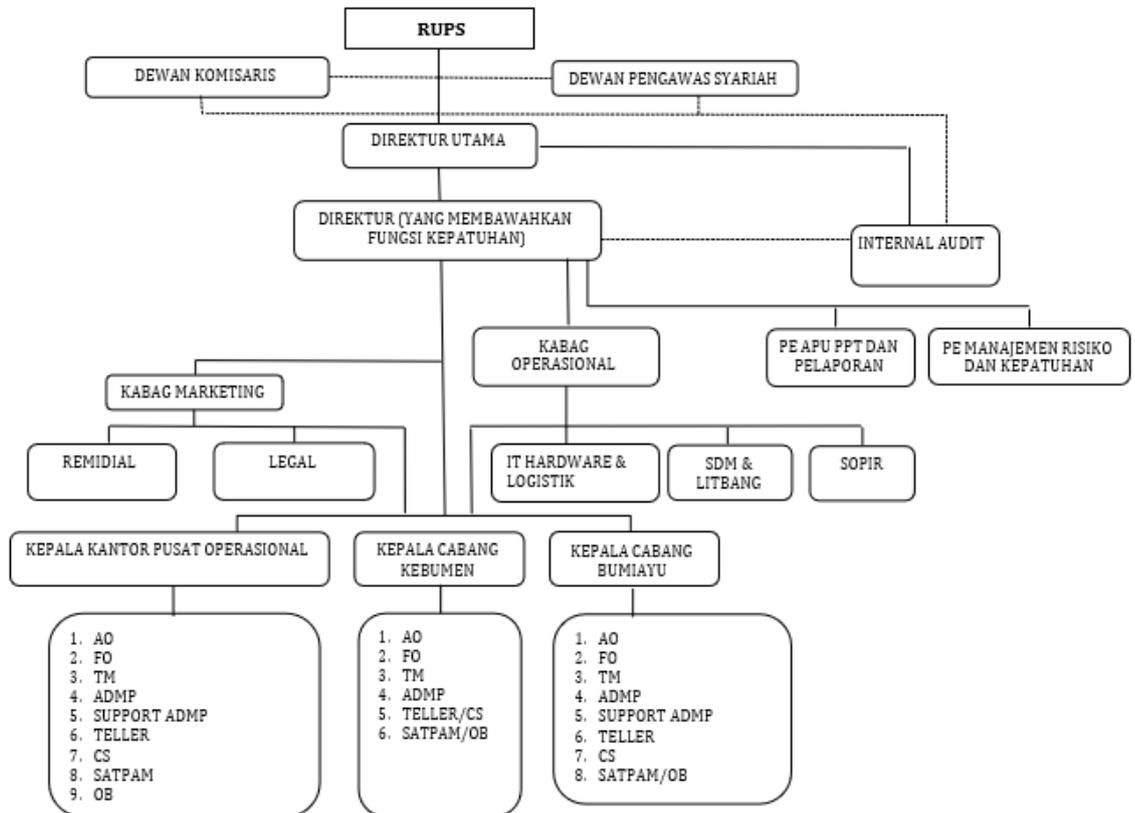
6. Motto Manajemen

Adil, Halal, Sehat, Aman, Nyaman

7. Struktur Organisasi di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto



Bagan 4.1
Struktur Organisasi
BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto



Sumber: BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto

8. Nama di Struktur Organisasi BPRS Bina Amanah Satria

- a. Dewan Komisaris
 - 1) Komisaris Utama : Yuris Sarifudin, S.T
 - 2) Komisaris : dr. Widodo Hardjosoewito
- b. Dewan Pengawas Syariah
 - 1) Ketua : Prof. Dr. H. M. Daelamy SP
 - 2) Anggota : Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag
- c. Direksi
 - 1) Direktur Utama : Anggoro Wigyono Saputro, SE
 - 2) Direktur : Erna Damayanti, SP. MH

- d. Pemegang Saham :
- 1) H. Achmad
 - 2) dr. H. Aerdndah Susanto
 - 3) dr. Haidar Alatas, SpPd
 - 4) dr. H Widodo Hardjosoewito
 - 5) Drs. Bahrodin, M.M.
 - 6) Yuris Syarifudin, ST
 - 7) PT Uempe Insan Mulia

9. Adapun Tugas Serta Fungsi Masing-masing Jabatan

- a. Dewan Komisaris
- 1) Melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan perseroan oleh direksi dan memberikan nasihat kepada Direksi, untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.
 - 2) Melakukan tugas yang secara khusus diberikan kepadanya menurut Anggaran Dasar, peraturan Perundang-Undangan dan/atau berdasarkan keputusan RUPS.
- b. Direksi
- Direksi yang terdiri dari seorang direktur utama dan seorang atau lebih direktur, bertugas dalam memimpin dan mengawasi kegiatan bank syariah sehari-hari, sesuai dengan kebijaksanaan umum yang telah disetujui Dewan Komisaris Dalam RUPS.
- c. Dewan Pengawas Syariah
- Ketua dewan pengawas syariah bertugas memberikan fatwa agama terutama dalam produk-produk syariah. Tugas tersebut yaitu melakukan pengawasan secara pribadi pada lembaga keuangan syariah yang berada di bawah pengawasannya.

d. *Teller*

Teller adalah petugas dari bank yang berfungsi melayani nasabah dalam transaksi keuangan. *Teller* biasanya bertanggung jawab untuk menangani keperluan nasabah dengan ramah, memberikan bantuan, dan menemukan solusi atas segala jenis transaksi perbankan yang diinginkan oleh nasabah, mulai dari layanan pengelolaan uang tunai hingga non-tunai. Tugas *Teller* adalah sebagai berikut:

- 1) Seorang *Teller* yang baik harus datang tepat waktu sesuai jam masuk, memastikan semua perlengkapan berfungsi baik (alat penghitung uang, alat pengecek uang palsu, bolpoin, dsb).
- 2) Jika ada nasabah maka harus bersikap ramah, memberi greeting (selamat pagi/siang/sore, mengucapkan terima kasih jika sudah selesai), memberi senyum di awal dan akhir pertemuan.
- 3) Menjaga penampilan berbusana sesuai standar bank (meja kerja, baju rapi, rambut rapi, mengenakan ID card, dsb.)
- 4) Jika ada nasabah ingin setor/tarik tunai maka teller wajib menghitung uang, mengkonfirmasi jumlah uang kepada nasabah, melakukan perhitungan uang di depan nasabah.
- 5) Melakukan pembayaran non tunai/tunai kepada nasabah yang bertransaksi non tunai/tunai di counter bank, dan melakukan update data transaksi di sistem komputer bank.
- 6) Setelah selesai proses setor/tarik tunai teller wajib memberikan slip kuitansi kepada nasabah yang dan menandatangani sebagai tanda tangan pengesahan.
- 7) Bertanggungjawab terhadap kesesuaian antara jumlah kas di sistem dengan kas di terminalnya.

e. *Customer Service*

Customer Service merupakan suatu bagian dari unit organisasi yang berada di *front office* yang berfungsi sebagai sumber informasi dan perantara bagi bank dan nasabah yang ingin mendapatkan jasa-jasa pelayanan maupun produk produk bank. Sesuai dengan fungsinya, *Customer Service* diharapkan dapat melakukan “*One Stop Service*”, artinya nasabah cukup menghubungi bagian *Customer Service* saja dalam berhubungan dengan Bank. *Customer Service* akan membantu dengan menjelaskan atau menangani kebutuhan nasabah dengan kerjasama tim yang tepat. Ini akan meningkatkan kepuasan nasabah dengan memberikan pelayanan yang bertanggung jawab dan efisien sehingga mereka tidak perlu berurusan dengan banyak pihak untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dalam kedudukannya sebagai *centre & contact point* antara bank dengan nasabah, Penting bagi layanan pelanggan untuk memiliki pemahaman yang baik tentang berbagai bentuk layanan jasa dan produk perbankan. Peluang untuk berinteraksi dengan sejumlah besar nasabah dapat dimanfaatkan dengan baik untuk mengajukan penawaran produk-produk bank lainnya dalam proses *cross selling*. Fungsi *Customer Service* diatas dapat dijabarkan lebih lanjut dalam kesehariaannya sebagai karyawan Bank. Fungsi *Customer Service* tersebut diantaranya:

- 1) Menyambut dan Menerima Nasabah: *Customer service* bertanggung jawab untuk menyambut nasabah yang datang ke bank dan membantu mereka dalam kebutuhan terkait layanan perbankan.
- 2) Memberikan Informasi: Memberikan informasi tentang produk dan layanan bank, seperti tabungan, kredit, investasi, dan layanan lainnya yang tersedia.

- 3) Membantu Proses Pembukaan Rekening: *Customer service* membantu nasabah dalam proses pembukaan rekening baru, memastikan dokumen yang diperlukan lengkap dan sesuai prosedur.
- 4) Menangani Pengaduan Nasabah: *Customer service* bertugas untuk menerima, mencatat, dan menyelesaikan keluhan atau masalah yang disampaikan oleh nasabah dengan cara yang profesional.
- 5) Membantu Transaksi Keuangan: Membantu nasabah dalam proses transaksi seperti setor tunai, tarik tunai, transfer, pembayaran tagihan, dan lainnya.
- 6) Memproses Permintaan Layanan Tambahan: Mengelola permintaan layanan tambahan seperti penggantian kartu ATM, pengajuan pinjaman, atau permintaan perubahan data nasabah.
- 7) Melakukan Verifikasi Identitas Nasabah: Memastikan bahwa identitas nasabah yang melakukan transaksi adalah benar dan sesuai dengan data yang tercatat di sistem bank.
- 8) Memberikan Solusi Keuangan: *Customer service* sering memberikan solusi terkait kebutuhan nasabah yang membutuhkan informasi atau bantuan terkait produk dan layanan bank.
- 9) Melakukan *Follow-up*: Menghubungi nasabah untuk memberikan informasi lanjutan terkait status pengajuan layanan atau menyelesaikan masalah yang belum tuntas.
- 10) Menyarankan Produk atau Layanan Baru: Memberikan rekomendasi produk bank yang sesuai dengan kebutuhan nasabah, seperti tabungan berjangka, kartu kredit, atau pinjaman.

f. Bidang Operasional

Bidang Operasional, fungsi bidang operasional ini adalah sebagai aparat manajemen yang bertugas mendukung Direksi dalam menjalankan tugas-tugas operasional bank. Fungsi tersebut melibatkan aspek kuantitatif dan kualitatif dengan efisien dan efektivitas agar pelayanan jasa perbankan dapat dijalankan dengan baik sesuai sistem operasional perusahaan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah (Bank Indonesia). Selain itu, kami juga bertanggung jawab untuk melakukan supervisi dan tugas-tugas lain yang sesuai dengan kebijakan manajemen..

Adapun Tugas Pokok Bidang Operasional:

- 1) Melaksanakan supervise terhadap setiap pelayanan dan penanaman jasa-jasa perbankan dari setiap unit/bagian yang berada dibawah tanggung jawabnya.
- 2) Melakukan monitoring, evaluasi, review dan kondisi terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan di bidang operasionnal.

g. *Account Officer* (A/O) atau Pembina Pembiayaan

Account Officer (A/O), atau sering disebut sebagai Pembina Pembiayaan, adalah peran penting dalam bank yang bertanggung jawab untuk mengelola portofolio pembiayaan dan menjalin hubungan dengan nasabah, khususnya yang memerlukan pembiayaan atau kredit. Peran *Account Officer* memerlukan kemampuan analisis yang baik, keterampilan komunikasi, dan pemahaman mendalam tentang produk pembiayaan dan manajemen risiko. Mereka juga perlu menjaga integritas dan ketelitian tinggi untuk menjaga kredibilitas bank dan mengelola risiko kredit secara efektif.

h. Bidang Marketing

- 1) Sebagai langkah awal bidang marketing membuat rencana target, baik untuk produk Funding maupun produk financing. Dalam membuat target tersebut haruslah disesuaikan dengan rencana kerja operasional bank syariah yang dibuat oleh direksi.
- 2) Kegiatan operasionalnya, Pemasaran produk dengan melalui bermacam-macam media pemasaran, baik media elektronik, cetak, pertemuan-pertemuan, pengajian-pengajian dan sebagainya.
- 3) Kegiatan *funding officer* dan nggotanya terutama dalam mobilisasi dana, hasilnya: Funding: Saham, Deposito, Tabungan mudhārabāh, Deposito Murabahah, Tabungan Murabahah, Wadi'ah atau Zakat, Infaq, dan Shadaqoh (ZIS).

B. Gambaran Umum Informan Penelitian

Informan yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan wanita khususnya yang sudah menikah, karena memiliki peran ganda dalam keluarga. Subyek penelitian tentang peran ganda pegawai perempuan berfokus pada kompleksitas dan tantangan yang dihadapi perempuan dalam menjalankan tanggung jawabnya baik di bidang profesional maupun pribadi. Peran ganda ini seringkali mencakup tuntutan karir bersamaan dengan kewajiban keluarga, tanggung jawab pengasuhan anak, dan harapan masyarakat, sehingga menimbulkan fenomena yang dikenal sebagai konflik pekerjaan-keluarga (WFC). Karyawan wanita yang masuk dalam kriteria penelitian ini terdapat sebanyak empat orang, tentunya yang sudah menikah atau berkeluarga, Informan tersebut merupakan karyawan BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto.

Tabel 4.1

Gambaran Karakteristik Informan

No	Nama	Status	Umur	Lama Bekerja	Keterangan	Jobdesk Pekerjaan
1	Diah	Menikah	27	3 Tahun	Bekeluarga selama lebih dari 3 tahun	Marketing
2	Ariani	Menikah	26	2 Tahun	Bekeluarga selama lebih dari 2 tahun	Marketing
3	Nurlinda	Menikah	29	5 Tahun	Bekeluarga selama lebih dari 8 tahun	Operasional
4	Nurvi	Menikah	31	6 Tahun	Bekeluarga selama lebih dari 6 tahun	Operasional

C. Analisis Dampak *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja pada Kinerja Karyawan Wanita Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bina Amanah Satria Purwokerto

Work-family conflict dan stres kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama pada karyawan wanita yang sering kali menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan wanita di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto.

Berdasarkan dampak *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita yang sudah dijelaskan pada bab dua, terdapat hubungan yang dapat dibandingkan dengan informan berikut:

1. Analisis Data Informan I

Informan dalam penelitian ini adalah seorang wanita bernama Diah (nama samaran), berusia 27 tahun, yang bekerja sebagai staf

marketing di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto. Sebagai seorang ibu yang juga bekerja, Diah memiliki tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Wawancara yang dilakukan dengan Diah bertujuan untuk memahami bagaimana *work-family conflict* (WFC) dan stres kerja memengaruhi kinerja sebagai seorang karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara, informan menunjukkan adanya *work-family conflict* yang diakibatkan oleh benturan antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban keluarga. Informan mengungkapkan bahwa tanggung jawab pekerjaan sering mengganggu waktu bersama keluarga, seperti saat harus bekerja di akhir pekan atau melayani nasabah di luar jam kerja. Hal ini menyebabkan Informan harus memberikan pengertian kepada anak-anak tentang perannya sebagai ibu yang bekerja.

Selain itu, informan I juga menyebutkan bahwa waktu keluarga sering terganggu oleh aktivitas pekerjaan, seperti “*pulang lebih malam atau menerima panggilan telepon dari nasabah pada jam-jam yang tidak terduga*”. Kondisi ini menjadi tantangan tambahan ketika salah satu anak sedang sakit dan membutuhkan perhatian khusus dari ibu, yang dapat memengaruhi konsentrasi Informan saat bekerja.

Namun demikian, informan merasa bahwa ekspektasi di tempat kerja tidak secara langsung membuatnya kesulitan memenuhi tanggung jawab rumah tangga. Pengelolaan konflik informan ini disertai dengan “*dukungan dari keluarga, terutama suami dan anak-anak, serta lingkungan kantor yang memberikan kelonggaran dalam situasi tertentu*”.

Stres kerja juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keseharian informan I. Sumber utama stres yang diidentifikasi oleh Informan meliputi tekanan untuk memenuhi target, deadline yang ketat, nasabah yang ingkar janji, serta ketidaksesuaian antara kecepatan

kantor dan respon nasabah. Meski demikian, Informan menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengelola stres melalui pembuatan timeline pekerjaan, berpikir positif, dan mengikuti prosedur kerja (SOP) secara konsisten.

Selain itu, Informan I memiliki kebiasaan mengambil waktu untuk “*me time*” atau cuti kerja sebagai bentuk pemulihan ketika stres mulai memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Informan juga merasa bahwa keberadaan *support system* dari keluarga dan atasan membantu mengurangi dampak stres kerja terhadap kinerja.

Meskipun Informan I menghadapi *work-family conflict* dan stres kerja, dampaknya terhadap kinerja relatif terkendali. Informan mengakui bahwa ketidakseimbangan peran antara keluarga dan pekerjaan dapat menyebabkan kurang fokus atau kurang detail dalam beberapa aspek pekerjaannya. Misalnya, ketika ada tekanan untuk menyelesaikan target dalam kondisi data nasabah yang belum lengkap, Informan merasa cenderung mempersulit dirinya sendiri di kemudian hari.

Namun, Informan juga memiliki mekanisme adaptasi yang baik, seperti berbagi peran dengan suami untuk mengelola tanggung jawab rumah tangga. Motivasi Informan untuk tetap memberikan kinerja terbaik berasal dari kesadaran bahwa tanggung jawab yang diambil di dunia akan dipertanggungjawabkan di akhirat. Hal ini menjadi pendorong utama untuk terus berupaya meskipun menghadapi tantangan.

Informan I memanfaatkan dukungan dari keluarga dan atasan sebagai strategi utama untuk mengatasi konflik antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, beliau juga menjaga motivasi dengan berpikir positif, berbagi tugas rumah tangga dengan suami, dan menerapkan manajemen waktu yang baik. Informan menyarankan agar perusahaan

memberikan ruang yang lebih fleksibel bagi karyawan, seperti hak cuti tanpa persyaratan administratif yang rumit, untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Informan I merasa bahwa perempuan menghadapi tantangan unik dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dibandingkan laki-laki. Keterbatasan waktu dan lokasi kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi peran perempuan dalam memenuhi ekspektasi di kedua aspek kehidupan ini. Namun, Informan berhasil menunjukkan bahwa dengan dukungan sistem yang baik dan strategi pengelolaan waktu, tantangan ini dapat diminimalkan.

Hasil wawancara dengan Informan I menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja memiliki potensi dampak negatif terhadap kinerja, terutama dalam hal konsentrasi dan detail pekerjaan. Namun, dukungan dari keluarga dan lingkungan kerja, serta strategi manajemen stres yang efektif, membantu Informan I menjaga produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Strategi adaptasi dan motivasi spiritual juga menjadi faktor penting dalam mengatasi tantangan yang dihadapi.

2. Analisis Data Informan II

Informan II dalam penelitian ini adalah seorang wanita bernama Ariani (nama samaran), berusia 26 tahun, yang bekerja sebagai staf marketing di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto. Ariani mengungkapkan bahwa tantangan utama yang dihadapinya adalah dalam membagi waktu antara pekerjaan dan rumah. Namun, ia berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan pada jam kerja agar waktu bersama keluarga tidak terganggu. Hal ini menunjukkan tingkat kesadaran Informan II dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Informan II menyatakan bahwa ia berusaha untuk fokus dan profesional selama jam kerja sehingga tanggung jawab keluarga tidak memengaruhi konsentrasinya. Strategi ini mengindikasikan kemampuan Informan II dalam memisahkan peran

kerja dan keluarga, yang mencerminkan tingkat kedewasaan dan profesionalitasnya.

Informan II merasa bahwa “dukungan dari suami dan anak menjadi penyemangat utama dalam menjalankan perannya sebagai wanita karier dan ibu rumah tangga. Ia juga menyebutkan bahwa kemampuan beradaptasi dan pengetahuan turut mendukungnya”. Namun, ia mengusulkan agar perusahaan memberikan izin khusus ketika anak karyawan sedang sakit sebagai bentuk dukungan lebih baik terhadap karyawan. Informan II memahami *work-family conflict* (WFC) sebagai ketidakseimbangan peran antara wanita pekerja yang memiliki tanggung jawab psikis maupun fisik di rumah dan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan kesadarannya akan konsep WFC yang relevan dengan posisinya. Informan II mengidentifikasi target pekerjaan dan tugas-tugas yang tertunda sebagai sumber utama stres. Untuk mengatasi stres, ia menggunakan strategi seperti membuat daftar prioritas berdasarkan urgensi dan menyelesaikan pekerjaan secara bertahap. Meski stres kadang memengaruhi kesehatan, dampaknya tidak signifikan terhadap kinerjanya, karena Informan II mampu mengelola stres dengan baik. Informan II menangani stres melalui berbagai cara, seperti melakukan kegiatan yang disukai, beristirahat sejenak, dan makan makanan favoritnya. Selain itu, ia menggunakan waktu untuk “healing” sebagai bentuk relaksasi. Sebagai wanita, Informan II merasa memiliki tantangan unik dalam menyeimbangkan karir dan kewajiban keluarga, terutama karena ia juga berperan sebagai ibu rumah tangga. Hal ini menjadi beban tambahan yang tidak dialami oleh karyawan laki-laki.

Motivasi Informan II untuk tetap produktif berasal dari kebutuhan ekonominya. Ia juga menekankan pentingnya profesionalitas, solidaritas tim, serta pelatihan dan insentif untuk meningkatkan kinerja. Strategi ini mencerminkan kemampuan Informan II dalam memotivasi

dirinya sendiri dan menjaga kinerja di tengah tantangan. Informan II merasa bahwa perannya sebagai ibu rumah tangga tidak terlalu memengaruhi kinerjanya di tempat kerja, karena ia sudah terbiasa menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan. Hal ini menunjukkan tingkat adaptasi yang baik dalam menghadapi tekanan dual peran. Informan II mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan dan hasil kerja dalam menjalani tugas dan tanggung jawab. Pemahamannya ini mencerminkan kesadaran tentang pentingnya kualitas hasil kerja di tempat kerja.

Berdasarkan wawancara, Informan II menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengelola *work-family conflict* dan stres kerja. Dukungan dari keluarga dan adaptasi yang baik terhadap tanggung jawab ganda menjadi kunci keberhasilannya. Namun, beberapa usulan seperti izin khusus ketika anak sakit menunjukkan perlunya perhatian tambahan dari perusahaan untuk mendukung karyawan wanita. Secara keseluruhan, dampak WFC dan stres kerja terhadap kinerja Informan II relatif minim, berkat kemampuannya dalam mengelola tekanan dan memprioritaskan tugas.

3. Analisis Data Informan III

Informan III menganggap bahwa *“tantangan utama dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga adalah masalah waktu. Ia harus mampu membagi antara tanggung jawab pekerjaan di kantor dan kebutuhan keluarga di rumah”*. Namun, ia berupaya memanfaatkan waktu secara efisien sehingga tanggung jawab rumah tidak terganggu oleh pekerjaannya. Informan III menyatakan bahwa pekerjaan jarang mengganggu waktunya bersama keluarga. Dengan fokus dan menyelesaikan tugas di tempat kerja tepat waktu, ia dapat mengurangi potensi konflik antara pekerjaan dan rumah tangga. Keluarga hanya memengaruhi konsentrasi kerja Informan III dalam situasi tertentu, seperti ketika ada anggota keluarga yang sakit. Namun,

ia tetap menjalankan tanggung jawabnya sebagai karyawan dengan profesional. Informan III tidak merasakan kesulitan besar dalam memenuhi ekspektasi di tempat kerja yang dapat mengganggu kewajibannya di rumah. Hal ini menunjukkan kemampuannya dalam menjaga keseimbangan peran secara efektif. Pengetahuan hidup berumah tangga dan kemampuan beradaptasi menjadi sistem pendukung utama bagi Informan III. Selain itu, ia berharap perusahaan dapat memberikan kebijakan izin saat anak sakit sebagai bentuk dukungan terhadap karyawan yang menghadapi konflik pekerjaan dan keluarga. Informan III memahami definisi *work-family conflict* sebagai ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga, terutama bagi perempuan yang juga memiliki tanggung jawab sebagai istri dan ibu rumah tangga. Ia menyadari tantangan unik yang dihadapi perempuan dalam mengelola kedua peran ini.

Sumber utama stres kerja bagi Informan III adalah target pekerjaan yang harus dicapai dan pengaruh kondisi cuaca yang dapat memengaruhi tugas-tugas tertentu. Namun, ia mampu mengelola stres dengan baik untuk menjaga kinerjanya tetap optimal. Meskipun stres kerja pernah memengaruhi kesejahteraan Informan III, ia tetap menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab. Ia menyatakan bahwa stres tidak berdampak signifikan pada kinerjanya secara keseluruhan karena ia berusaha menjaga profesionalitas. Strategi yang digunakan Informan III dalam mengatasi stres meliputi meluangkan waktu bersama keluarga, melakukan aktivitas menyenangkan, serta menanamkan pada diri sendiri bahwa bekerja adalah tanggung jawab yang harus dijalani. Liburan bersama keluarga menjadi salah satu cara yang efektif bagi Informan III untuk mengelola stres. Informan III memahami stres kerja sebagai kondisi yang dapat memengaruhi kesehatan fisik maupun psikologis akibat aktivitas pekerjaan.

Pemahaman ini membantu Informan III mengambil langkah-langkah proaktif dalam mengelola stresnya.

Work-family conflict dan stres kerja tidak memberikan dampak signifikan pada produktivitas maupun pengambilan keputusan Informan III. Meskipun ada situasi sulit seperti kondisi kesehatan yang kurang optimal, ia tetap mampu menyelesaikan pekerjaannya. Informan III mengakui bahwa perempuan menghadapi tantangan unik dalam menyeimbangkan kinerja, karir, dan kewajiban keluarga dibandingkan dengan laki-laki. Sebagai istri dan ibu, ia merasa perlu menjaga keseimbangan antara dua peran tersebut. Motivasi utama Informan III adalah keinginannya untuk memiliki pekerjaan sendiri guna membantu kondisi ekonomi keluarga. Ia menjaga profesionalitas dan memisahkan perannya sebagai karyawan di kantor dan ibu rumah tangga di rumah. Strategi lain yang digunakan meliputi fokus pada pekerjaan, mengikuti pelatihan, dan menguatkan solidaritas tim.

Informan III menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengelola *work-family conflict* dan stres kerja. Dengan dukungan dari pengetahuan berumah tangga, kebijakan perusahaan, dan strategi pengelolaan stres yang efektif, ia dapat menjaga kinerjanya tetap tinggi di tengah berbagai tantangan. Profesionalitas menjadi kunci utama bagi Informan III dalam memisahkan peran antara rumah dan pekerjaan sehingga ia dapat memenuhi tanggung jawab keduanya secara optimal.

4. Analisis Data Informan IV

Informan IV mengidentifikasi tantangan utama dalam mengelola *work-family conflict* adalah manajemen waktu. “*Namun, keberadaan asisten rumah tangga dan dukungan keluarga membantu Informan mengurangi tekanan dalam mengelola pekerjaan dan keluarga. Informan menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan tidak terlalu mengganggu waktu bersama keluarga*”. Akan tetapi tetap saja, tanggung jawab terhadap anak, terutama jika sakit, dapat memengaruhi

perhatian Informan. Ekspektasi tempat kerja tidak memberikan tekanan yang berat karena Informan memiliki bantuan asisten rumah tangga. Namun, Informan mencatat bahwa anaknya terkadang lebih memilih untuk bersama ibu dibandingkan orang lain. Dukungan dari keluarga menjadi sistem pendukung utama bagi Informan IV dalam menghadapi *work-family conflict*. Keluarga memberikan semangat dan dorongan untuk tetap optimis dalam menjalankan pekerjaan. Informan IV merasa bahwa perusahaan telah memberikan dukungan yang baik kepada karyawan, termasuk dalam situasi *work-family conflict*. Dukungan ini meliputi fleksibilitas dalam alasan keluarga atau kebutuhan personal.

Informan IV menyebutkan bahwa stres kerja yang dialami terutama berasal dari tantangan waktu dan target pekerjaan yang harus dicapai. Stres kerja tidak terlalu memengaruhi kinerja Informan karena ia berusaha untuk tetap profesional. Informan mengelola stres dengan strategi seperti mengambil waktu liburan dan menggunakan cuti yang tersedia. Informan mengakui bahwa stres kerja pernah memengaruhi kesehatannya, tetapi ia tetap mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik. Langkah utama yang dilakukan Informan untuk mengurangi stres adalah memotivasi dirinya dengan tujuan awal bekerja, serta mengalokasikan waktu untuk jalan-jalan atau liburan singkat.

Informan IV merasa bahwa *work-family conflict* dan stres tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerjanya. Hal ini karena Informan memiliki prinsip profesionalisme yang kuat untuk memisahkan urusan keluarga dari pekerjaan. Informan tetap termotivasi dengan alasan ingin mandiri dan tidak merepotkan orang lain. Strategi yang ia gunakan untuk menjaga kinerja tinggi adalah bersikap profesional dan fokus pada tanggung jawab kerja. Informan tetap termotivasi dengan alasan ingin mandiri dan tidak merepotkan orang lain. Strategi yang ia gunakan untuk menjaga kinerja tinggi adalah

bersikap profesional dan fokus pada tanggung jawab kerja. Informan mengakui bahwa perempuan menghadapi tantangan unik dalam menyeimbangkan karir dan kewajiban keluarga. Namun, ia menekankan pentingnya manajemen diri dan pengendalian mood untuk mengatasi tantangan tersebut. Informan IV memahami kinerja karyawan sebagai kualitas hasil kerja dalam menjalankan tugas dengan tanggung jawab tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan IV, terlihat bahwa Informan memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola *work-family conflict* dan stres kerja. Dukungan keluarga dan keberadaan asisten rumah tangga menjadi faktor utama yang membantu Informan menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Selain itu, profesionalisme menjadi prinsip utama yang dipegang Informan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja tanpa membiarkan masalah keluarga memengaruhi produktivitasnya.

Stres kerja yang dialami Informan terutama berasal dari target pekerjaan dan tantangan waktu. Namun, langkah-langkah proaktif seperti liburan, cuti, dan motivasi diri telah membantu Informan mengatasi dampak stres terhadap kesehatan maupun kinerja. Informan juga menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik dalam menghadapi tantangan perempuan bekerja, terutama dalam menjaga keseimbangan antara karir dan tanggung jawab rumah tangga.

Dengan demikian, Informan IV dapat dijadikan contoh positif dalam mengelola *work-family conflict* dan stres kerja secara efektif melalui dukungan keluarga, strategi manajemen stres, dan penerapan profesionalisme di tempat kerja.

Tabel 4.2

Analisis Karakteristik Informan

No	Informan	WFC	Stres Kerja	Kinerja
1.	Diah (nama samaran), berusia 27 tahun, yang bekerja sebagai staf marketing di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto. Sebagai seorang ibu yang juga bekerja	<p>a. memiliki tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga</p> <p>b. benturan antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban keluarga</p> <p>c. tanggung jawab pekerjaan sering mengganggu waktu bersama keluarga seperti bekerja di akhir pekan atau melayani nasabah di luar jam kerja</p>	<p>a. tekanan untuk memenuhi target</p> <p>b. deadline ketat</p>	<p>a. tidak secara langsung membuat informan kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab rumah tangga</p> <p>b. mampu mengelola stress melalui pembuatan timeline pekerjaan, berpikir positif, dan mengikuti prosedur kerja (SOP) secara konsisten.</p> <p>c. dampak terhadap kinerja relatif terkendali</p> <p>d. jarang tidak hadir. pengambilan cuti tidak banyak atau</p>

				hanya terkadang yang artinya tingkat relatif kehadiran tinggi
2.	Ariani (nama samaran), berusia 26 tahun, yang bekerja sebagai staf marketing di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto	a. membagi waktu antara pekerjaan dan rumah	a. target pekerjaan dan tugas-tugas yang tertunda sebagai sumber utama stres	a. membuat daftar prioritas berdasarkan urgensi dan menyelesaikan pekerjaan secara bertahap b. dampaknya tidak signifikan terhadap kinerjanya c. tingkat kehadiran tidak berdampak karena karyawan wanita tersebut tidak hadir jika ada keperluan mendadak dan tidak melulu mengenai urusan keluarga

3.	<p>Nurlinda (samaran) Bekerja di bidang Operator, berusia 26 tahun dan sudah berkeluarga, yang bekerja di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto</p>	<p>a. menghadapi tantangan unik dalam menyeimbangkan kinerja, karir, dan kewajiban keluarga</p>	<p>a. target pekerjaan yang harus dicapai dan pengaruh kondisi cuaca yang dapat memengaruhi tugas-tugas tertentu</p>	<p>a. mampu mengelola stres dengan baik untuk menjaga kinerjanya tetap optimal b. tidak berdampak signifikan pada kinerjanya secara keseluruhan c. tidak berdampak pada tingkat kehadiran, karena selalu masuk kerja walaupun cuaca ekstrim</p>
4.	<p>Nurvi (samaran) Wanita karir yang bekerja dan berkeluarga sampai saat ini menginjak umur 31 tahun, beiau bekerja sebagai Operasional di BPRS Bina Amanah</p>	<p>b. tantangan dalam menyeimbangkan karir dan kewajiban keluarga</p>	<p>a. tantangan waktu dan target pekerjaan yang harus dicapai</p>	<p>a. tidak memberikan dampak besar atau dampak yang berarti terhadap kinerjanya b. bersikap profesional dan fokus pada tanggung jawab kerja c. tingkat kehadiran tinggi,</p>

	Satria Purwokerto			
--	----------------------	--	--	--

Berdasarkan analisis terhadap data Informan I hingga Informan IV, berikut simpulan yang dapat ditarik dari penelitian mengenai *work-family conflict* (WFC), stres kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang kompleks dan saling memiliki keterkaitan dampak di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto:

1. Pemahaman terhadap *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja

Seluruh Informan (Informan I-IV) memahami konsep *work-family conflict* dan stres kerja dengan baik. Mereka mampu menjelaskan definisi keduanya secara akurat, baik berdasarkan pengalaman pribadi maupun pemahaman teoritis. Informan memahami bahwa *work-family conflict* melibatkan kesulitan dalam menyeimbangkan peran kerja dan tanggung jawab keluarga, sedangkan stres kerja diartikan sebagai kondisi tekanan dalam pekerjaan yang dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental. Namun WFC tidak selalu berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa baik WFC maupun stres kerja tidak selalu berdampak negatif pada kinerja. Karyawan sering kali mampu beradaptasi dan mengelola situasi tersebut dengan baik, sehingga performa kerja mereka tetap terjaga meskipun menghadapi tantangan dari konflik antara pekerjaan dan keluarga serta stres. Seperti pada penelitian terdahulu meskipun karyawan mengalami WFC, mereka mampu beradaptasi dan tetap bekerja dengan baik. Hal ini juga mengungkapkan bahwa karyawan merasa pekerjaan mereka sudah menjadi kebiasaan, sehingga mereka dapat mengatasi masalah WFC tanpa mengganggu kinerja (Sutanto et al., n.d.).

2. Dampak *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja

Sebagian besar Informan menyatakan bahwa *work-family conflict* tidak berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini dikarenakan kemampuan mereka dalam memisahkan peran di tempat kerja dan rumah dengan menjaga profesionalitas. Dukungan dari keluarga dan perusahaan juga membantu Informan untuk mengelola konflik tersebut dengan lebih baik. Namun, tantangan seperti anak yang sakit atau kebutuhan anak untuk lebih dekat dengan ibu menjadi momen tertentu yang memengaruhi fokus kerja, meskipun dampaknya tidak besar. Menunjukkan sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa hasil penelitian tersebut *work family conflict* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Isnaini, 2018).

3. Dampak Stres Kerja terhadap Kinerja

Semua Informan mengakui bahwa stres kerja dapat terjadi, terutama terkait tekanan tenggat waktu, target pekerjaan, atau situasi di luar kendali seperti cuaca. Meskipun demikian, "*Informan menyatakan bahwa dampak stres terhadap kinerja tidak terlalu signifikan*". Informan mengandalkan berbagai strategi, seperti istirahat, liburan, atau meluangkan waktu dengan keluarga untuk mengelola stres. Profesionalitas menjadi kunci utama dalam menjaga produktivitas kerja mereka. Dengan demikian, meskipun ada beberapa studi yang menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dan kinerja, banyak bukti menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja (Retnowati et al., 2021)

4. Keterkaitan Antara WFC, Stres Kerja, dan Kinerja

Dari data Informan I-IV, dapat disimpulkan bahwa baik *work-family conflict* maupun stres kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto. Informan mampu menjaga kualitas kinerja mereka dengan menerapkan strategi profesionalitas dan mendapatkan dukungan dari keluarga maupun perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan wanita di perusahaan ini memiliki kapasitas adaptasi yang baik dalam menghadapi tekanan kerja dan

tanggung jawab keluarga. Beberapa studi menemukan bahwa baik WFC maupun stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan dalam satu variabel sering kali diikuti oleh penurunan dalam variabel lainnya, menciptakan siklus negatif yang mempengaruhi produktivitas. WFC berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat mengurangi konsentrasi dan keterlibatan dalam pekerjaan, yang akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja secara keseluruhan (Roboth, n.d.). Kepuasan kerja juga muncul sebagai mediator dalam hubungan antara WFC, stres kerja, dan kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih mampu mengatasi konflik antara pekerjaan dan keluarga, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Muchamad Rafii Ar Rasid Mujahidin, 2024). Secara keseluruhan, hubungan antara *work-family conflict*, stres kerja, dan kinerja karyawan adalah saling terkait. Mengelola WFC dan stres kerja dengan baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Perusahaan perlu mempertimbangkan strategi untuk mendukung keseimbangan kerja-keluarga bagi karyawan mereka guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Fadhilah, 2020).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan di BPRS Bina Amanah Satria Purwokerto, maka simpulan data dalam penelitian ini adalah dimana dampak dari *work-family conflict* dapat mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan wanita. Penelitian menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*), seperti ketidakmampuan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat mengurangi produktivitas dan kepuasan kerja, tetapi dampak tersebut tidak signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Stres kerja juga ditemukan berkontribusi terhadap penurunan kinerja. Namun dari beberapa informan tidak selalu menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja berdampak secara langsung, mereka mampu mengelola stres dengan cara-cara mereka sendiri, seperti memotivasi diri sendiri, mengambil cuti untuk pergi bersama dengan keluarga. Dari beberapa informan di atas mereka tetap mampu bekerja secara profesionalitas, dan sudah terbiasa bekerja dibawah tekanan, jadi mereka tidak selalu merasa stres dalam bekerja sehingga tidak berdampak secara langsung pada kinerja. Beberapa dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, terdapat juga temuan yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* dapat berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja dan tidak selalu mengurangi kinerja secara signifikan. Bahkan beberapa dari mereka menikmati pekerjaan di perusahaan tersebut karena tim yang bisa diandalkan, motivasi dan dukungan dari keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja dapat menjadi faktor yang tidak selalu merugikan, tergantung pada konteks dan cara individu mengelola stres tersebut dalam lingkungan kerja mereka.

B. Saran

Berdasarkan data yang ditemukan dan yang dibahas dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran yaitu sebagai berikut:

1. Peningkatan bagi pihak perusahaan BPRS Bina Amanah Satria untuk menurunkan a). *work-family conflict* pada karyawan perlu bersikap secara *professional* agar dapat menghindari konflik di kantor dan konflik di rumah agar kinerja karyawan semakin meningkat; b). stres kerja sesekali perlu melakukan rekreasi atau wisata "*healing*" bersama tim dan rekan-rekan karyawan dan ataupun keluarga untuk menghilangkan rasa sakit kepala dan rasa jenuh atau bosan agar kinerja karyawan tetap semakin meningkat.

C. Rekomendasi

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Jika tertarik untuk melakukan penelitian mengenai dampak *work-family conflict*, ataupun stres kerja dan juga kinerja, diharapkan lebih mengkaji secara mendalam terkait tentang penelitian ini. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi strategi mitigasi (mengurangi dampak bencana atau keparahan, keseriusan, atau penderitaan) dari sesuatu yang efektif terhadap dampak *work-family conflict* dan stres kerja di berbagai sektor industri lainnya. Bagi peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda atau menambah variabel baru sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- 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*, 3, 775. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i03.p06>
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Anggraeni, M. P., & Wijayanti, M. A. (2020). Work-family conflict and job satisfaction among female employees: The moderating role of family support. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 22(1), 45–55.
- Aziz, F. A., Sholikha, A. F., & Ashari, I. (2017). Pengaruh Wanita Dalam Ketahanan Ekonomi Keluarga Studi Kasus Pada Wanita Penganyam Kerajinan Tikar Pandan Di Desa Pesahangan Cimanggu Cilacap. *Institut Agama Islam Negeri Purwokerto*.
- Basri, J., Dewi, A. K., & Iswahyudi, G. (2022). Pembiayaan Murabahah pada Perbankan Syariah dalam Perspektif Hukum di Indonesia. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 4(2), 375–380. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1802>
- bprsbas.co.id. (n.d.). *Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bina Amanah Satria*. <https://www.bprsbas.co.id/tentang-sejarah/>
- Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., M. S. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. In *The Routledge Handbook of International Planning Education* (Issue 1). <https://doi.org/10.4324/9781315661063-13>
- Dr. Sandu Siyoto, SKM., M.Kes M. Ali Sodik, M. ., & DAS. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*.
- Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). [http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf](http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DI%20BIDANG%20PENDIDIKAN.pdf)
- 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. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i3.166>
- Gitosudarmo, Indriyo, & Sudita, I. N. (1997). *Perilaku Keorganisasian* (Pertama). BPPE.

- Hapsari, I. (2020). Psikologis Pekerja Yang Menjalani Work From Home Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 37–45.
- Harahap, N. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Wal ashri Publishing* (Vol. 59, Issue 1).
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379–387.
- Husaeni, U. A. (2017). Determinan Pembiayaan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Indonesia. *Esensi*, 7(1), 155–163. <https://doi.org/10.15408/ess.v7i1.4542>
- Isnaini, H. N. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict, Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Di Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia*, 1–35.
- Juanah, I. R. dan. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. BANK NEGARA INDONESIA (BNI) SYARIAH CILEGON*. 16(1), 1–14.
- Kartika, N. (2019). Work-Family Conflict dan Stres Kerja pada Karyawan Wanita di Sektor Pendidikan. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 6(2), 66–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jpp.v6i2.4779>
- Kossek, E. E., & Lee, K. H. (2017). Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*.
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Matlin, M.W, McBurney, D.H., & White, T. L. (2004). *The Psychology Of Women (5th Edition)*.
- Muchamad Rafii Ar Rasid Mujahidin, I. (2024). *Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Tirta Investama*. 17(2), 1064–1085.
- Nabila, A. (2019). *Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja (Studi pada karyawan divisi operasional dan servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat*. Universitas Brawijaya.
- Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 819.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p01>

- Puspitasari, I., & Handayani, T. (2021). Managing work-family conflict and its influence on job stress among working mothers in Indonesia. *Jurnal Sosiologi*, 17(4), 278–291.
- Putra, M., & Nugraheni, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(4), 104–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jeb.v12i4.4893>
- Putri, N. W., Permana, C. R., & Rahman, F. (2021). Work-family conflict and its impact on burnout among Indonesian employees: A study on working women. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 40(2), 102–112.
- R.H.O. (1942). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Journal of the Franklin Institute*, 3, 307–308. [https://doi.org/10.1016/s0016-0032\(42\)90349-1](https://doi.org/10.1016/s0016-0032(42)90349-1)
- Retnowati, A. N., Aprianti, V., & Agustina, D. (2021). Dampak Work Family Conflict dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Dari Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Bandung. *Sains Manajemen*, 6(2), 161–166. <https://doi.org/10.30656/sm.v6i2.2963>
- Rivai, V., & Sagala, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Roboth, J. Y. (n.d.). *Analisis Work Family Conflict*. 05.
- Sapitri, C. F., & Nidya, D. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita di RS Medika Dramaga Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1336–1346.
- Sari, Y., & Indarto, N. (2022). The role of organizational support in reducing work-family conflict and improving employee well-being. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 13(2), 83–94.
- Setyawan, A. B., & Asbari, M. (2020). The effect of work-family conflict on employee performance: Examining the mediating role of emotional exhaustion. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(3), 210–222.
- Shafrani, Y. S. (1970). Membangun Tampilan Iklan Televisi Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 6(2). <https://doi.org/10.24090/komunika.v6i2.351>
- Shafrani, Y. S. (2014). Wirausaha Wanita (Studi Aspek Konflik Peran Ganda). *Jurnal Humanity*, 9 (2), 142.

- Shofwa, Y., Hadi, R., Isna, A., & Amaludin, A. (2024). *Uncertain Supply Chain Management Harmonization Of Social Capital And Philanthropic Culture : A Catalyst For Smooth Household Supply Chains And Successful Economic Development*. 12, 1053–1064. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.12.003>
- Sikin, S., & Faozan, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Bmt Ben Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 251–260. <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3389>
- Sinambela, P. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sovya Melati, M. E., & Rizkillah, R. (2022). Job Motivation, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction of Formal Working Mothers During Covid-19 Pandemic. *Journal of Child, Family, and Consumer Studies*, 1(2), 81–95. <https://doi.org/https://doi.org/10.29244/jcfcs.1.2.81-95>
- Statistik, B. P. (2024). Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis kelamin, 2021-2023. In ... /2018/05/16/1313/Persentase-Tenaga-Kerja-Formal <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3MCM/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyadi, B., & Indrianto, R. (2020). Pengukuran Kinerja Karyawan berbasis Kompetensi dan Perilaku di Organisasi Layanan Publik. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 85–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jab.v9i3.5479>
- Surya, T., & Puspitasari, R. (2021). Dimensi Work-Family Conflict pada Karyawan Sektor Jasa: Analisis Gender dan Dampaknya terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 34–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jm.v8i1.4590>
- Sutanto, V., Mogi, J. A., Perhotelan, P. M., Ekonomi, F., & Petra, U. K. (n.d.). *ANALISA PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI RESTORAN THE DUCK KING IMPERIAL CHEF GALAXY MALL SURABAYA*. 377–391.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Purnada Media Group.
- U, L. D. A. dan H. N. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 48–56.
- Usman Bashir, Ismail Ramay, Mohsan, F. (2011). Impact Of Stress On Employees Job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1). <https://doi.org/10.5539/ijms.v2n1p122>
- Wibowo, A. (2019). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.

- Wijaya, M., & Pertiwi, D. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Manufaktur Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 9(2), 45–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jemi.v9i2.5048>
- Yaqien, A. A. (2018). *Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Stres Kerja (Studi Empiris Perusahaan Bank BRI di Kota Magelang)*.



LAMPIRAN

Lampiran 1.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Muhammad Anggasta
2. NIM : 1817202162
3. Tempat/Tgl Lahir : Banyumas, 23 Mei 2000
4. Alamat : Jl.Kalibener RT03/RW02, Karangpucung, Purwokerto Selatan, Jawa Tengah, Indonesia.
5. Nama Orang Tua :
Nama Ayah : Sugeng Prijanto (Alm)
Nama Ibu : Hatmanti Susi Yudi Astuti

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal :
 - a. TK : TK Harapan Bangsa Purwokerto
 - b. SD (Lulus) : SDN 4 Kranji Purwokerto (2012)
 - c. SMP (Lulus) : SMP N 5 Purwokerto (2015)
 - d. SMK (Lulus) : SMA N 1 Patikraja (2018)
 - e. S1 (Masuk) : UIN Prof. KH. Syaifuddin Zuhri Purwokerto (2018)

C. Pengalaman Organisasi

1. Komunitas Musik SMA N 1 Patikraja
2. Karang Taruna
3. Badan Pengawas Pemilu Presiden (Februari 2024)

Purwokerto, 1 Desember 2024



Muhammad Anggasta

Lampiran 2.

LAMPIRAN TRANSKIP WAWANCARA

Pedoman Wawancara :

WORK-FAMILY CONFLICT:

1. Bisakah Anda menjelaskan tantangan apa pun yang Anda hadapi dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan keluarga atau kehidupan pribadi Anda?
2. Seberapa sering Anda merasa tuntutan pekerjaan mengganggu waktu bersama keluarga?
3. Dalam hal apa tanggung jawab terkait keluarga memengaruhi kemampuan Anda untuk berkonsentrasi atau bekerja?
4. Pernahkah Anda merasa bahwa ekspektasi di tempat kerja membuat Anda sulit memenuhi tanggung jawab di rumah?
5. Sistem pendukung apa yang Anda miliki untuk membantu mengelola kewajiban pekerjaan dan keluarga Anda?
6. Menurut Anda, bagaimana perusahaan Anda dapat memberikan dukungan yang lebih baik kepada karyawan yang menangani *work family conflict*?
7. Apakah Anda memahami definisi *work family conflict*?

STRES KERJA:

8. Bisakah Anda menceritakan beberapa sumber utama stres dalam peran pekerjaan Anda saat ini?
9. Bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja Anda di tempat kerja?
10. Apakah Anda merasakan tekanan untuk memenuhi tenggat waktu atau mengelola beban kerja yang berat? Jika ya, bagaimana cara Anda mengatasinya?
11. Bagaimana biasanya Anda menangani stres ketika hal itu mulai memengaruhi pekerjaan atau kehidupan pribadi Anda?

12. Pernahkah ada kejadian di mana stres terkait pekerjaan memengaruhi kesehatan atau merasa tidak enak badan?
13. Bagaimana cara Anda mengelola stres akibat beban kerja yang berlebihan (*work overload*). Langkah-langkah apa yang dapat diambil Anda untuk membantu mengurangi stres kerja?
14. Apakah Anda sering merasa bosan saat bekerja?
15. Apakah beban pekerjaan anda membuat Anda mengalami kecemasan berlebih?
16. Apakah Anda memahami definisi stres kerja?

KINERJA KARYAWAN WANITA:

17. Apakah *work family conflict* dan stres kerja berdampak pada kinerja pekerjaan Anda secara keseluruhan? Jika ada seperti apa dampak tersebut?
18. Adakah saatnya stres yang berhubungan dengan keluarga memengaruhi produktivitas atau pengambilan keputusan Anda di tempat kerja?
19. Dapatkah Anda menggambarkan situasi di mana stres kerja mempersulit pencapaian sasaran kinerja Anda?
20. Apakah menurut Anda perempuan menghadapi tantangan unik dalam menyeimbangkan kinerja, karir dan kewajiban keluarga dibandingkan dengan karyawan laki-laki?
21. Bagaimana Anda tetap termotivasi dan mempertahankan tingkat kinerja (kualitas & kuantitas) tinggi meskipun ada tantangan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga?
22. Strategi apa yang menurut Anda bermanfaat dalam meningkatkan kinerja Anda meskipun mengalami *work family conflict* atau stres kerja?
23. Apakah peran Anda dirumah sebagai istri atau sebagai ibu (pengasuh) mempengaruhi kinerja Anda?
24. Seberapa seringkah Anda tidak masuk bekerja? Apakah ada faktor lain yang mempengaruhi kehadiran Anda?

25. Apakah ada faktor yang mendorong Anda untuk mempertimbangkan pindah kerja ke perusahaan lain?
26. Apakah Anda memahami definisi kinerja karyawan?

Data Informan I

Nama : Diah (samaran)

Jabatan : Marketing

Umur : 27 tahun

1. Bisakah Anda menjelaskan tantangan apa pun yang Anda hadapi dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan keluarga atau kehidupan pribadi Anda?

Jawaban: Ketika waktu keluarga di akhir pekan harus tetap bekerja, lalu harus menjelaskan ke anak-anak tanggung jawab sebagai ibu yg bekerja ketika bentrok dengan permintaan anak

2. Seberapa sering Anda merasa tuntutan pekerjaan mengganggu waktu bersama keluarga?

Jawaban: Lumayan, karena tiap bulan ada waktu 1 mingguan untuk pulang lebih malam atau malam keluar lagi untuk maintenance nasabah, terkadang nasabah menghubungi via telephone namun pada jam yang tak terduga, bisa tiba-tiba menguhungi di malam hari saat sudah tidak di jam kerja, yang tentunya mengganggu pada saat saya sedang fokus di rumah.

3. Dalam hal apa tanggung jawab terkait keluarga memengaruhi kemampuan Anda untuk berkonsentrasi atau bekerja?

Jawaban: ketika tidak berjalan sebagaimana mestinya, missal anak yang sedang sakit dan tidak mau selain dengan ibunya.

4. Pernahkah Anda merasa bahwa ekspektasi di tempat kerja membuat Anda sulit memenuhi tanggung jawab di rumah?

Jawaban: tidak pernah, saya selalu memiliki ekspektasi setiap harinya hanya berfikir optimis.

5. Sistem pendukung apa yang Anda miliki untuk membantu mengelola kewajiban pekerjaan dan keluarga Anda?

Jawaban: tentunya support system dari keluarga, yaitu suami dan anak-anak. Lalu *support system* dari lingkungan kantor atasan.

6. Menurut Anda, bagaimana perusahaan Anda dapat memberikan dukungan yang lebih baik kepada karyawan yang menangani *work family conflict*?

Jawaban: memberikan ruang yang longgar tanpa mempersulit. Misalnya hak cuti boleh diambil tanpa melampirkan *reason*.

7. Apakah Anda memahami definisi *work family conflict*?

Jawaban: paham, menurut saya WFC merupakan ketidakseimbangan peran di keluarga dan pekerjaan.

8. Bisakah Anda menceritakan beberapa sumber utama stres dalam peran pekerjaan Anda saat ini?

Jawaban: tentunya target, deadine, nasabah ingkar janji, kecepatan kantor meminta berbanding lurus dengan kecepatan nasabah menyajikan.

9. Bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja Anda di tempat kerja?

Jawaban: alhamdulillah selama ini sealalu ada support system di lingkungan kerja dan lingkungan keluarga sehingga bagi pribadi tidak terlalu.

10. Apakah Anda merasakan tekanan untuk memenuhi tenggat waktu atau mengelola beban kerja yang berat? Jika ya, bagaimana cara Anda mengatasinya?

Jawaban: tidak terlalu, saya membuat *timeline* dan terus berusaha sesuai kemampuan.

11. Bagaimana biasanya Anda menangani stres ketika hal itu mulai memengaruhi pekerjaan atau kehidupan pribadi Anda?

Jawaban: mengambil ruang *me time* sejenak jika diperbolehkan mengambil cuti kerja bersamaan waktu untuk keluarga.

12. Pernahkah ada kejadian di mana stres terkait pekerjaan memengaruhi kesehatan atau merasa tidak enak badan?

Jawaban: alhamdulillah selama ini tidak begitu berdampak.

13. Bagaimana cara Anda mengelola stres akibat beban kerja yang berlebihan (work overload). Langkah-langkah apa yang dapat diambil Anda untuk membantu mengurangi stres kerja?

Jawaban: melakukan pekerjaan sesuai SOP, lalu saya juga selalu *positive thinking* dalam melihat segala masalah hambatan dalam pekerjaan dengan ketenangan.

14. Apakah Anda sering merasa bosan saat bekerja?

Jawaban: Iya biasanya merasa bosan karna kan rutinitasnya kaya gitu saja tapi ya saya kalo udah bosan banget paling nyari waktu untuk balikin semangat lagi

15. Apakah beban pekerjaan anda membuat Anda mengalami kecemasan berlebih?

Jawaban: terkadang, jika emosi saya sedang tidak stabil

16. Apakah Anda memahami definisi stres kerja?

Jawaban: kondisi di lingkungan atau tempat kerja yang menimbulkan ketegangan emosional psikis maupun fisik.

17. Apakah *work family conflict* dan stres kerja berdampak pada kinerja pekerjaan Anda secara keseluruhan? Jika ada seperti apa dampak tersebut?

Jawaban: bisa jadi, kurang fokus atau detail.

18. Adakah saatnya stres yang berhubungan dengan keluarga atau masalah keluarga memengaruhi produktivitas atau pengambilan keputusan Anda di tempat kerja?

Jawaban: bisa jadi, tetapi tidak pernah terjadi di diri saya.

19. Dapatkah Anda menggambarkan situasi di mana stres kerja mempersulit pencapaian sasaran kinerja Anda?

Jawaban: deadline untuk bisa segera cair atau closingan sementara data belum lengkap, karena saya merasa mempersulit diri sendiri di belakang. tau akan ada pemasalahan di belakangnya).

20. Apakah menurut Anda perempuan menghadapi tantangan unik dalam menyeimbangkan kinerja, karir dan kewajiban keluarga dibandingkan dengan karyawan laki-laki?

Jawaban: tentu, ada keterbatasan waktu dan tempat wanita bekerja dengan laki-laki bekerja.

21. Bagaimana Anda tetap termotivasi dan mempertahankan tingkat kinerja (kualitas & kuantitas) tinggi meskipun ada tantangan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga?

Jawaban: menyadari sepenuhnya bahwa tanggung jawab diambil di dunia akan dipertanggungjawabkan di akhirat.

22. Strategi apa yang menurut Anda bermanfaat dalam meningkatkan kinerja Anda meskipun mengalami *work family conflict* atau stres kerja?

Jawaban: *sharing* dengan suami untuk bisa saling berbagi tugas dan tanggung jawab di rumah

23. Apakah peran Anda dirumah sebagai istri atau sebagai ibu (pengasuh) mempengaruhi kinerja Anda?

Jawaban: kurang lebih iya

24. Seberapa seringkah Anda tidak masuk bekerja? Apakah ada faktor lain yang mempengaruhi kehadiran Anda?

Jawaban: termasuk jarang si, tapi kalo ada urusan yang emang penting banget dan mengharuskan saya untuk tidak masuk.

25. Apa yang mendorong Anda untuk mempertimbangkan pindah kerja ke perusahaan lain?

Jawaban: kalo pikiran untuk pindah kerja itu biasanya karna emang mau berkembang aja dan *mencallenge* diri saya biar ngga selalu di zona nyaman. Tetapi selama ini saya masih merasa betah di sini.

26. Apakah Anda memahami definisi kinerja karyawan?

Jawaban: paham, menurut saya kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang di tempat kerja.

Data Informan II

Nama : Ariani (samaran)

Jabatan : Marketing

Umur : 26 tahun

1. Bisakah Anda menjelaskan tantangan apa pun yang Anda hadapi dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan keluarga atau kehidupan pribadi Anda?

Jawaban: tantangannya dalam perihal waktu, harus bisa membagi antara pekerjaan dan rumah.

2. Seberapa sering Anda merasa tuntutan pekerjaan mengganggu waktu bersama keluarga?

Jawaban: pekerjaan sebisa mungkin selesai pada waktu kerja sehingga tidak mengganggu waktu kerluarga.

3. Dalam hal apa tanggung jawab terkait keluarga memengaruhi kemampuan Anda untuk berkonsentrasi atau bekerja?

Jawaban: ketika sudah masuk jam kerja sebisa mungkin fokus dan professional dalam pekerjaan.

4. Pernahkah Anda merasa bahwa ekspektasi di tempat kerja membuat Anda sulit memenuhi tanggung jawab di rumah?

Jawaban: saya tidak pernah merasa

5. Sistem pendukung apa yang Anda miliki untuk membantu mengelola kewajiban pekerjaan dan keluarga Anda?

Jawaban: alhamdulillah dari suami dan anak selalu menjadi penyemangat, pengetahuan dan mampu beradaptasi.

6. Menurut Anda, bagaimana perusahaan Anda dapat memberikan dukungan yang lebih baik kepada karyawan yang menangani *work family conflict*?

Jawaban: tentunya perusahaan bisa memberikan izin semisal anak sedang sakit.

7. Apakah Anda memahami definisi *work family conflict*?
Jawaban: seseorang yang punya peran sebagai wanita pekerja, baik dalam hal psikis maupun fisik dan juga berperan sebagai ibu rumah tangga.
8. Bisakah Anda menceritakan beberapa sumber utama stres dalam peran pekerjaan Anda saat ini?
Jawaban: target atau tuntutan pekerjaan, banyak pekerjaan yang *pending* (tertunda) menunggu berkas yang dilengkapi.
9. Bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja Anda di tempat kerja?
Jawaban: mengelola stres agar punya pengaruh yang *relative* sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
10. Apakah Anda merasakan tekanan untuk memenuhi tenggat waktu atau mengelola beban kerja yang berat? Jika ya, bagaimana cara Anda mengatasinya?
Jawaban: iya, dengan list pekerjaan diurutkan dari yang paling *urgent* (darurat) sampai tidak *urgent* (darurat)
11. Bagaimana biasanya Anda menangani stres ketika hal itu mulai memengaruhi pekerjaan atau kehidupan pribadi Anda?
Jawaban: *healing* atau lakukan refreshing dengan hal-hal yang saya sukai.
12. Pernahkah ada kejadian di mana stres terkait pekerjaan memengaruhi kesehatan atau tidak enak badan?
Jawaban: pernah, tetapi alhamdulillah tidak sampai sakit parah
13. Bagaimana cara Anda mengelola stres akibat beban kerja yang berlebihan (work overload). Langkah-langkah apa yang dapat diambil Anda untuk membantu mengurangi stres kerja?
Jawaban: istirahat, berhenti sejenak, melakukan hal yang disukai, lalu memakan makanan yang saya sukai.
14. Apakah Anda sering merasa bosan saat bekerja?
Jawaban: iya kadang bosan pas rutinitas seperti itu aja.

15. Apakah beban pekerjaan anda membuat Anda mengalami kecemasan berlebih?

Jawaban: paling kalo kerjaan yang dadakan gitu sih dan yang sekiranya saya kurang menguasai jadi pasti bikin cemas ya istilahnya *panic attack* gitu takut ngga sesuai hasilnya.

16. Apakah Anda memahami definisi stres kerja?

Jawaban: saya memahami, yaitu kondisi stres dalam aktifitas bekerja yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik maupun psikologis.

17. Apakah *work family conflict* dan stres kerja berdampak pada kinerja pekerjaan Anda secara keseluruhan? Jika ada seperti apa dampak tersebut?

Jawaban: tidak begitu berdampak

18. Adakah saatnya stres yang berhubungan dengan keluarga atau masalah keluarga memengaruhi produktivitas atau pengambilan keputusan Anda di tempat kerja?

Jawaban: tidak terlalu mempengaruhi produktivitas

19. Dapatkah Anda menggambarkan situasi di mana stres kerja mempersulit pencapaian sasaran kinerja Anda?

Jawaban: ketika jika sebagian tim kurang solid, bisa mempersulit, atau memperngaruhi aspek pekerjaan lain

20. Apakah menurut Anda perempuan menghadapi tantangan unik dalam menyeimbangkan kinerja, karir dan kewajiban keluarga dibandingkan dengan karyawan laki-laki?

Jawaban: tentu, karena juga saya berperan sebagai ibu rumah tangga.

21. Bagaimana Anda tetap termotivasi dan mempertahankan tingkat (kualitas & kuantitas) kinerja tinggi meskipun ada tantangan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga?

Jawaban: karena butuh pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan.

22. Strategi apa yang menurut Anda bermanfaat dalam meningkatkan kinerja Anda meskipun mengalami *work family conflict* atau stres kerja?

Jawaban: profesionalitas, ikut pelatihan, mendapatkan *insentif* atau penghargaan bisa berupa bonus, solidaritas tim.

23. Apakah peran Anda dirumah sebagai istri atau sebagai ibu (pengasuh) mempengaruhi kinerja Anda?

Jawaban: tidak terlalu, karena sudah terbiasa.

24. Seberapa seringkah Anda tidak masuk bekerja? Apakah ada faktor lain yang mempengaruhi kehadiran Anda?

Jawaban: jarang, jika tidak penting-penting banget.

25. Apa yang mendorong Anda untuk mempertimbangkan pindah kerja ke perusahaan lain?

Jawaban: selama ini belum memikirkan hal itu.

26. Apakah Anda memahami definisi kinerja karyawan?

Jawaban: paham, dimana kemampuan dan hasil kerja dalam menjalani tugas dan tanggung jawab.

Data Informan III

Nama : Nurlinda (samaran)

Jabatan : Operasional

Umur : 29 tahun

1. Bisakah Anda menjelaskan tantangan apa pun yang Anda hadapi dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan keluarga atau kehidupan pribadi Anda?

Jawaban: tentunya waktu, tantangan waktu saat harus bisa mengimbangi dan bisa membagi antara pekerjaan, keluarga termasuk kepentingan di rumah.

2. Seberapa sering Anda merasa tuntutan pekerjaan mengganggu waktu bersama keluarga?

Jawaban: tidak terlalu sering, saat berada di kantor selalu dikerjakan dengan fokus dan sebisa mungkin tepat waktu agar tidak mengganggu kepentingan rumah tangga.

3. Dalam hal apa tanggung jawab terkait keluarga memengaruhi kemampuan Anda untuk berkonsentrasi atau bekerja?

Jawaban: jika keluarga ada yang sakit namun harus tetap berangkat bekerja.

4. Pernahkah Anda merasa bahwa ekspektasi di tempat kerja membuat Anda sulit memenuhi tanggung jawab di rumah?

Jawaban: saya tidak begitu merasakan kesulitan.

5. Sistem pendukung apa yang Anda miliki untuk membantu mengelola kewajiban pekerjaan dan keluarga Anda?

Jawaban: pengetahuan tentang hidup berumah tangga dan mampu beradaptasi di situasi apapun.

6. Menurut Anda, bagaimana perusahaan Anda dapat memberikan dukungan yang lebih baik kepada karyawan yang menangani *work family conflict*?

Jawaban: sangat mendukung tentunya, perusahaan bisa memberikan izin semisal anak sedang sakit

7. Apakah Anda memahami definisi *work family conflict*?

Jawaban: saya paham atau memahami definisi tersebut.

8. Bisakah Anda menceritakan beberapa sumber utama stres dalam peran pekerjaan Anda saat ini?

Jawaban: tentunya target pekerjaan, lalu kondisi cuaca juga mempengaruhi beberapa faktor.

9. Bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja Anda di tempat kerja?

Jawaban: meskipun dalam kondisi stres saya harus tetap berusaha professional, agar kinerja saya selalu maksimal.

10. Apakah Anda merasakan tekanan untuk memenuhi tenggat waktu atau mengelola beban kerja yang berat? Jika ya, bagaimana cara Anda mengatasinya?

Jawaban: iya, caranya dengan meluangkan waktu untuk liburan bersama keluarga tercinta.

11. Bagaimana biasanya Anda menangani stres ketika hal itu mulai memengaruhi pekerjaan atau kehidupan pribadi Anda?

Jawaban: *healing* dan menghabiskan waktu dengan keluarga tercinta.

12. Pernahkah ada kejadian di mana stres terkait pekerjaan memengaruhi kesehatan atau kesejahteraan Anda?

Jawaban: pernah, namun saya tetap harus bertanggungjawab.

13. Bagaimana cara Anda mengelola stres akibat beban kerja yang berlebihan (*work overload*) Langkah-langkah apa yang dapat diambil Anda untuk membantu mengurangi stres kerja?

Jawaban: menanamkan pada diri sendiri bahwa bekerja merupakan tanggungjawab, istirahat sejenak sudah cukup meminimalisir stres kerja.

14. Apakah Anda sering merasa bosan saat bekerja?

Jawaban: iya di siang hari saya merasa bosan, tidak seperti di pagi hari yang penuh semangat.

15. Apakah beban pekerjaan anda membuat Anda mengalami kecemasan berlebih?

Jawaban: kecemasan dan emosional pasti diuji setiap harinya tinggal kaya apa kita menghadapinya

16. Apakah Anda memahami definisi stres kerja?

Jawaban: iya, saya paham

17. Apakah *work family conflict* dan stres kerja berdampak pada kinerja pekerjaan Anda secara keseluruhan? Jika ada seperti apa dampak tersebut?

Jawaban: tidak, tidak secara keseluruhan.

18. Adakah saatnya stres yang berhubungan dengan keluarga atau masalah keluarga memengaruhi produktivitas atau pengambilan keputusan Anda di tempat kerja?

Jawaban: tidak

19. Dapatkah Anda menggambarkan situasi di mana stres kerja mempersulit pencapaian sasaran kinerja Anda?

Jawaban: jika saya sedang tidak enak badan namun masih ada tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan, namun tidak begitu signifikan.

20. Apakah menurut Anda perempuan menghadapi tantangan unik dalam menyeimbangkan kinerja, karir dan kewajiban keluarga dibandingkan dengan karyawan laki-laki?

Jawaban: iya, tentunya karena mengurus kepentingan rumah sebagai ibu rumah tangga dan istri yang baik.

21. Bagaimana Anda tetap termotivasi dan mempertahankan tingkat (kualitas & kuantitas) kinerja tinggi meskipun ada tantangan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga?

Jawaban: karena ingin mempunyai pekerjaan sendiri dan membantu suami dalam kondisi atau permasalahan ekonomi.

22. Strategi apa yang menurut Anda bermanfaat dalam meningkatkan kinerja Anda meskipun mengalami *work family conflict* atau stres kerja?

Jawaban: berusaha tetap bekerja secara profesional

23. Apakah peran Anda dirumah sebagai istri atau sebagai ibu (pengasuh) mempengaruhi kinerja Anda?

Jawaban: menurut saya tidak, karena jika di kantor saya bertugas sebagai karyawan, namun ketika saya dirumah saya berperan sebagai ibu, yang intinya harus selalu *professionalitas*.

24. Seberapa seringkah Anda tidak masuk bekerja? Apakah ada faktor lain yang mempengaruhi kehadiran Anda?

Jawaban: sangat jarang, paling hanya saat ambil cuti.

25. Apa yang mendorong Anda untuk mempertimbangkan pindah kerja ke perusahaan lain?

Jawaban: jarak dan dukungan suami.

26. Apakah Anda memahami definisi kinerja karyawan?

Jawaban: ya, saya memahaminya.

Data Informan IV

Nama : Nurvi (samaran)

Jabatan : Operasional

Umur : 31

1. Bisakah Anda menjelaskan tantangan apa pun yang Anda hadapi dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan keluarga atau kehidupan pribadi Anda?

Jawaban: bagi saya tantangan waktu, atau mengatur selalu jadi point utama.

2. Seberapa sering Anda merasa tuntutan pekerjaan mengganggu waktu bersama keluarga?

Jawaban: Tidak terlalu mengganggu

3. Dalam hal apa tanggung jawab terkait keluarga memengaruhi kemampuan Anda untuk berkonsentrasi atau bekerja?

Jawaban: jika ada salah satu anggota keluarga yang sakit, terutama anak.

4. Pernahkah Anda merasa bahwa ekspektasi di tempat kerja membuat Anda sulit memenuhi tanggung jawab di rumah?

Jawaban: alhamdulillah tidak, karena saya memiliki asisten rumah tangga, namun terkadang tetap saja jika anak lebih memilih bersama saya.

5. Sistem pendukung apa yang Anda miliki untuk membantu mengelola kewajiban pekerjaan dan keluarga Anda?

Jawaban: dukungan dari keluarga untuk semangat selalu optimis saat bekerja.

6. Menurut Anda, bagaimana perusahaan Anda dapat memberikan dukungan yang lebih baik kepada karyawan yang menangani *work family conflict*?

Jawaban: alhamdulillah perusahaan sangat mendukung dalam pekerjaan maupun alasan diluar pekerjaan.

7. Apakah Anda memahami definisi *work family conflict*?

Jawaban: iya paham

8. Bisakah Anda menceritakan beberapa sumber utama stres dalam peran pekerjaan Anda saat ini?

Jawaban: waktu, target pekerjaan

9. Bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja Anda di tempat kerja?

Jawaban: tidak terlalu, karena kita harus menjadi seseorang yang profesional

10. Apakah Anda merasakan tekanan untuk memenuhi tenggat waktu atau mengelola beban kerja yang berat? Jika ya, bagaimana cara Anda mengatasinya?
- Jawaban:** tidak terlalu, karena saya sudah belajar untuk harus selalu profesional.
11. Bagaimana biasanya Anda menangani stres ketika hal itu mulai memengaruhi pekerjaan atau kehidupan pribadi Anda?
- Jawaban:** mengambil jatah cuti dan liburan.
12. Pernahkah ada kejadian di mana stres terkait pekerjaan memengaruhi kesehatan atau kesejahteraan Anda?
- Jawaban:** pernah
13. Bagaimana cara Anda mengelola stres akibat beban kerja yang berlebihan (work overload). Langkah-langkah apa yang dapat diambil Anda untuk membantu mengurangi stres kerja?
- Jawaban:** saya sudah menanamkan niat atau motivasi dari awal bekerja untuk apa, dan jalan-jalan untuk mengurangi stres.
14. Apakah Anda sering merasa bosan saat bekerja?
- Jawaban:** kadang iya, karena sutasi lagi kurang mendukung.
15. Apakah beban pekerjaan anda membuat Anda mengalami kecemasan berlebih?
- Jawaban:** terutama saat cuaca tidak stabil.
16. Apakah Anda memahami definisi stres kerja?
- Jawaban:** paham
17. Apakah *work family conflict* dan stres kerja berdampak pada kinerja pekerjaan Anda secara keseluruhan? Jika ada seperti apa dampak tersebut?
- Jawaban:** tidak terlalu berdampak
18. Adakah saatnya stres yang berhubungan dengan keluarga atau masalah keluarga memengaruhi produktivitas atau pengambilan keputusan Anda di tempat kerja?

Jawaban: tidak begitu, karena saya sudah dapat mengatasi *mood* diri saya sendiri. Jadi pengambilan keputusan apapun saya masih bisa mengatasinya.

19. Dapatkah Anda menggambarkan situasi di mana stres kerja mempersulit pencapaian sasaran kinerja Anda?

Jawaban: tidak, karena saya sebisa mungkin selalu tepat sasaran.

20. Apakah menurut Anda perempuan menghadapi tantangan unik dalam menyeimbangkan kinerja, karir dan kewajiban keluarga dibandingkan dengan karyawan laki-laki?

Jawaban: iya tentunya

21. Bagaimana Anda tetap termotivasi dan mempertahankan tingkat (kualitas & kuantitas) kinerja tinggi meskipun ada tantangan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga?

Jawaban: karena tidak mau merepotkan orang lain.

22. Strategi apa yang menurut Anda bermanfaat dalam meningkatkan kinerja Anda meskipun mengalami *work family conflict* atau stres kerja?

Jawaban: berusaha *professional*, yaitu tidak membawa masalah keluarga ke tempat kerja dan ataupun sebaliknya

23. Apakah peran Anda dirumah sebagai istri atau sebagai ibu (pengasuh) mempengaruhi kinerja Anda?

Jawaban: tidak, karena pada intinya kita harus tetap profesional di tempat kerja, agar tidak mempengaruhi kinerja.

24. Seberapa seringkah Anda tidak masuk bekerja? Apakah ada faktor lain yang mempengaruhi kehadiran Anda?

Jawaban: kadang cuaca bikin malas, saat apalagi cuaca ekstrim yang tidak menentu namun saya tetap bertanggung jawab berangkat bekerja, namun jika ada hal mendadak saya ijin.

25. Apa yang mendorong Anda untuk mempertimbangkan pindah kerja ke perusahaan lain?

Jawaban: jika tidak cocok dengan orang-orangnya, tapi selama ini saya punya teman yang solid.

26. Apakah Anda memahami definisi kinerja karyawan?

Jawaban: paham, kinerja karyawan adalah kualitas kita saat bekerja.





Figure 6. Dokumentasi dengan Semua Narasumber



Figure 5. Setelah Wawancara Informan 4



Lampiran 4.

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Anggoro Wignyo Saputro, S.E
Jabatan : Direktur Utama
Alamat : Jl.Pramuka No.124 Purwokerto, Kab.Banyumas

Dengan ini menerangkan bahwa yang tertera di bawah ini,

Nama : Muhammad Anggasta
NIM : 1817202162
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Syariah
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Dampak *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Wanita Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bina Amanah Satria Purwokerto

Adalah benar-benar telah melaksanakan penelitian di BPRS Bina Amanah Satria pada tanggal 29 Agustus 2024 sampai 18 Oktober 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Purwokerto, 21 Oktober 2024



Anggoro Wignyo Saputro, S.E
Direktur Utama

KANTOR PUSAT

Jl. Pramuka No. 124 Purwokerto
Telp./Fax (0281) 642302

KANTOR CABANG

Jl. Diponegoro No. 543 Jatisawit
Bumilayu Brebes
Telp./Fax (0289) 432998

KANTOR CABANG

Jl. R. Bodronolo No. 77 Kebumen
Telp./Fax. (0287) 383006

E-MAIL

bprsbaspw@yahoo.co.id