

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA PADA PEKERJA  
WANITA DI SEKTOR MANUFAKTUR DI PASURUAN**

***THE INFLUENCE OF WORK FAMILY CONFLICT AND EMOTIONAL INTELLIGENCE  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB STRESS ON WOMEN WORKERS IN  
THE MANUFACTURING SECTOR IN PASURUAN***

Nurul Aiman<sup>1</sup>, Ryan Basith Fasih Khan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>(Prodi Manajemen,, Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia)

<sup>1</sup>[200501110248@student.uin-malang.ac.id](mailto:200501110248@student.uin-malang.ac.id) <sup>2</sup>[ryanbasithfasihkhan@uin-malang.ac.id](mailto:ryanbasithfasihkhan@uin-malang.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan pengaruhnya terhadap pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatory. Data primer pada penelitian ini memanfaatkan data kuesioner yang didistribusikan melalui gform. Populasi pada penelitian ini adalah pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan yaitu sebanyak 51.147 serta sampel sejumlah 100 responden. Dengan menggunakan teknik sampling *probability sampling* dan menggunakan rumus Slovin. Data dianalisis dan diuji menggunakan aplikasi SPLS 3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work* sektor manufaktur di Pasuruan. Variabel stres kerja mampu memediasi *work family conflict* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan pada pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan. Dapat disimpulkan apabila *work family conflict* menurun maka kinerja karyawan akan meningkat, jika *emotional intelligence* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga, dan stress kerja dapat memediasi antara *work family conflict* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *work family conflict; emotional intelligence; stres kerja; kinerja karyawan.*

**Abstract**

*This research aims to examine the variables that affect employee performance and their effect on female workers in the manufacturing sector in Pasuruan. The type of research used is quantitative with an explanatory approach. Primary data in this study utilized questionnaire data distributed through gform. The population in this study were female workers in the manufacturing sector in Pasuruan, totaling 51,147 and a sample of 100 respondents. By using probability sampling technique and using the Slovin formula. The data were analyzed and tested using the SPLS 3 application. Based on the research results, it shows that the work variable in the manufacturing sector in Pasuruan. Work stress variables are able to mediate work family conflict and emotional intelligence on employee performance in female workers in the manufacturing sector in Pasuruan. It can be concluded that if work family conflict decreases, employee performance will increase, if emotional intelligence increases, employee performance will also increase, and job stress can mediate between work family conflict and emotional intelligence on employee performance.*

**Keywords:** *work family conflict; emotional intelligence; work stress; employee performance.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan, keterampilan, dan komitmen sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan (Rahsel 2022). Menurut Fadhilah (2020) sumber daya manusia atau

karyawan merupakan asset yang terpenting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga banyak faktor yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Omar (2022) Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya.

Menurut Ceci (2015) Studi terbaru menunjukkan adanya preferensi untuk mempekerjakan perempuan daripada laki-laki dalam konteks tertentu. Beberapa tahun belakangan ini banyak organisasi atau perusahaan yang lebih memilih mempekerjakan wanita dibanding laki laki. Pilihan tersebut disebabkan wanita adalah pekerja yang tekun, teliti, hati-hati, menerima apa adanya, prestasi mereka jauh lebih bagus dibanding dengan laki-laki untuk jenis pekerjaan tertentu. Berikut adalah data pekerja di Indonesia menurut BPS (Badan Pusat Statistik):

**Tabel 1**  
**Data Pekerja di Indonesia**

No	Tahun	Jumlah Pekerja Perempuan	Jumlah Pekerja Laki-laki
1	2020	61,26	71,20
2	2021	63,63	85,21
3	2022	58,84	86,70
4	2023	60,18	86,97

Sumber: BPS.go.id 2024

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja wanita di Indonesia pada tahun 2022 – 2023 bertambah sebesar 1,34 juta, sementara penambahan pekerja laki – laki sebesar 0,27 juta. Di tahun 2023 jumlah pekerja wanita mencapai 60,18 juta.

Menurut Saxena (2018) Berbagai faktor mendorong perempuan yang sudah menikah untuk bekerja di luar rumah, termasuk kebutuhan untuk meningkatkan pendapatan keluarga, ketidakpuasan terhadap situasi kerja mereka dan keinginan untuk mandiri secara ekonomi serta mendapatkan pengakuan social.

Menurut Greenhaus & Beutell, (1985) konflik peran ganda atau (*Work family conflict*) adalah suatu jenis tekanan berlawanan yang berasal dari individu itu sendiri pada peran berbeda dimana beberapa pekerjaan serta tanggung jawab pada keluarga tidak memiliki kecocokan waktu dan kinerja yang sesuai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh DeGovana (2008) dalam Sari (2016) membuktikan bahwa wanita yang telah menikah dan pada saat yang sama dia bekerja memiliki resiko mengalami *work family conflict*, dikarenakan tugas rumah dan pekerjaan yang dijalankan secara bersamaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai *work family conflict* yang dilakukan oleh Nashtya & Baidun (2019) dengan hasil *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhillah (2020) yaitu *work family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan,

Menurut Damayanti et al., (2023) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kecerdasan diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Dalam penelitian Shantanakrishnan (2023) secara konsisten menunjukkan seseorang dengan kecerdasan emosional tinggi dapat mengelola emosi sendiri dan berempati pada orang lain, terutama dalam konflik peran ganda. Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang *emotional intelligence* yang dilakukan oleh Ali et al., (2017) yaitu *emotional intelligence*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya karyawan yang berarti karyawan yang memiliki *emotional intelligence* tinggi maka kinerja meningkat. Berbeda dengan penelitian oleh Hidayati et al., (2013) dengan hasil kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Indriyani et al., (2018) keberhasilan dan kesuksesan dalam kinerja tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual, namun diperlukan kemampuan untuk mengelola emosi. Adanya konflik juga menjadi salah satu faktor stres kerja yang berakibat pada psikologis karyawan, dimana stres yang berkepanjangan dapat mempengaruhi keadaan karyawan (Fadhila 2020). Menurut Sartika (2023) Stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja. Stres kerja juga menjadi salah satu faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja.

Kabupaten Pasuruan adalah daerah industrialisasi, utamanya Pasuruan Industrial Estate Rembang (PIER). Pengembangan PIER dimulai dengan pembebasan lahan milik petani dan baru tahun 1996 dimulai pembangunan prasarana industri. Selain Pasuruan Industrial Estate Rembang (PIER), juga memiliki industri kecil dan menengah yang berpotensi terhadap perkembangan ekonomi pasuruan, misalnya industri mebel, industri cor logam, industri batik, industri bidang pengolahan hasil pertanian dan industri makanan (Agustini & Winarni, 2014). Menurut BPS (Badan Pusat Statistik) jumlah pekerja perempuan di Pasuruan pada tahun 2023 adalah sebanyak 51.147, yang artinya banyak wanita Pasuruan yang memilih untuk bekerja

Selain adanya data sekunder dari BPS, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa pekerja Wanita yaitu “bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan *work family conflict*, *emotional intelligence*, stress kerja dan kinerja karyawan. Selain beban kerja yang berlebihan salah satu faktor terjadinya stres adalah permasalahan di keluarga” (wawancara pada tgl 28 februari 2024).

**Tabel 2**  
**Data Pekerja wanita di Pasuruan**

No	Tahun	Jumlah Pekerja Perempuan
1	2020	43,688
2	2021	45,879
3	2022	41,051
4	2023	51,147

Sumber: BPS.go.id 2024

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa pekerja wanita di Pasuruan pada tahun 2022 – 2023 naik drastis yaitu sebesar 10,096 yang artinya di tahun 2023 banyak wanita di Pasuruan memilih untuk bekerja.

Dengan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik menyusun penelitian ini dengan judul “Pengaruh *Work family conflict* dan *Emotional intelligence* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja pada pekerja wanita di Sektor Manufaktur di Pasuruan”.

## METODOLOGI

Peneliti menggunakan jenis pendekatan kualitatif dengan metode eksplanatory. dengan data primer berupa kuesioner yang disebarakan melalui gform. Populasi penelitian 51,147 yaitu Pekerja wanita di Pasuruan. Peneliti menggunakan 100 sampel yang menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{51.147}{1 + 51.147 (0,10)^2} = 100$$

Keterangan;

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi = 51,147

E = presentase kesalahan = 10%

Berdasarkan perhitungan sampel di atas, maka jumlah sampel yang dapat digunakan sebagai responden pada penelitian ini minimal 100 pekerja wanita di Pasuruan.

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan tanda yang ditujukan kepada subjek penelitian sehingga tujuan riset dapat sesuai harapan. Terdapat 100 responden yang akan disebarakan di lokasi penelitian. Dalam penelitian ini karakteristik responden mencakup antara lain: berjenis kelamin perempuan, usia, status perkawinan, pendidikan dan lama bekerja

**Tabel 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30 Tahun	86	86%
31 – 40 Tahun	10	10%
41 – 50 Tahun	4	4%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan karakteristik pada tabel 3 diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak (86%), sedangkan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak (10%) dan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak (4%%). Sehingga dapat disimpulkan mayoritas usia responden pada penelitian ini adalah berusia 20-30 tahun.

**Tabel 4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
SLTA/Sederajat	99	99 %
Diploma D3	1	1 %
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan karakteristik pada Tabel 4 diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan terakhir SLTA/Sederajat sebanyak 99 orang (99%), sedangkan dengan pendidikan

terakhir Diploma D3 sebanyak 1 orang (1%). Dan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir SLTA/Sederajat.

**Tabel 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Usia	Jumlah	Persentase
0 – 5 Tahun	92	92%
6 – 10 Tahun	6	6%
11 – 15 Tahun	0	0%
16 – 20 Tahun	0	0%
21 Tahun/Lebih	2	2%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

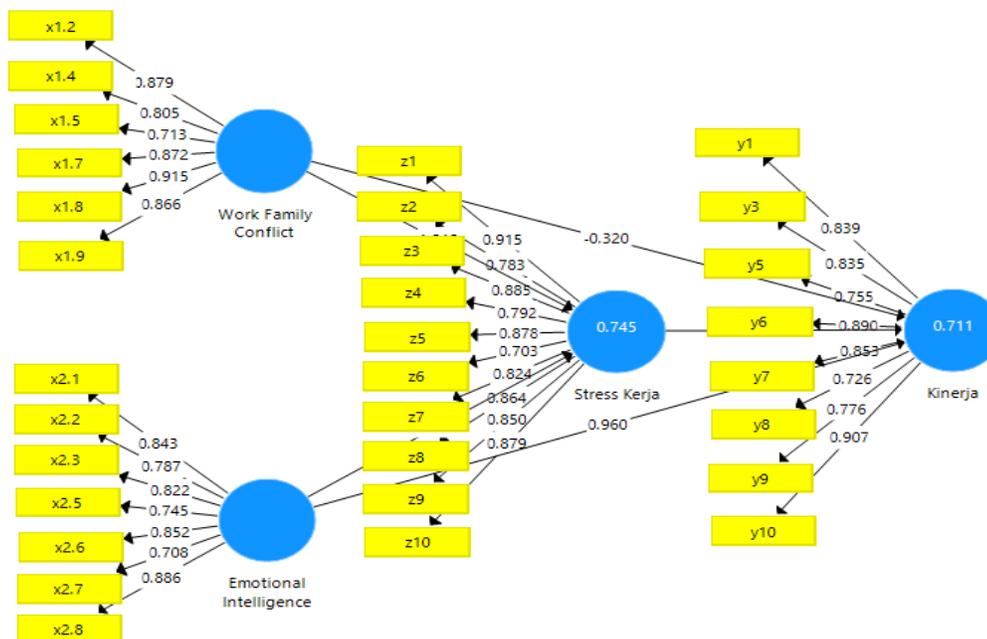
Berdasarkan karakteristik pada Tabel 5 diketahui bahwa responden lebih banyak pada usia sekitar 17-21 tahun. Berdasarkan data pada tabel 4.4, jumlah responden dengan lama bekerja 0-5 tahun sebanyak (92%), 6-10 tahun sebanyak (6%), 11-15 tahun sebanyak (0%), 16-20 tahun sebanyak (0%) dan responden dengan lama bekerja 21 tahun atau lebih sebanyak (2%).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil yang diperoleh peneliti setelah melakukan penyebaran kuesioner melalui google form yaitu sebagai berikut

#### Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Model PLS yang telah disarankan oleh penelitian pada pengaruh *work family conflict* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan di bawah ini sebagai berikut:



## Uji Validitas

Perolehan nilai average variance extracted (AVE) digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen instrument pengukuran. Untuk memastikan validitas konvergen dengan menggunakan AVE, setiap nilai AVE untuk variabel harus lebih besar dari 0,5. Hasil pengujian validitas konvergen berdasarkan nilai AVE dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut:

**Tabel 6**

*Average Variance Extraced (AVE)*

<b>Variable</b>	<b>Average Variance Extraced</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work Family Conflict (X1)</i>	0,713	<b>Valid</b>
<i>Emotional Intelligence (X2)</i>	0,653	<b>Valid</b>
Stres Kerja (Z)	0,705	<b>Valid</b>
Kinerja Karyawan (Y)	0,680	<b>Valid</b>

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Tabel 6 Menunjukkan bahwa nilai AVE semua variabel model lebih besar dari 0,5, menunjukkan bahwa kondisi validitas konvergen telah terpenuhi. Menunjukkan bahwa semua variabel ini telah berhasil diuji validitas konvergennya.

## Uji Reliabilitas

Jika setiap variabel menghasilkan nilai lebih tinggi dibandingkan 0,6, maka dianggap dapat diandalkan menggunakan reabilitas komposit. Pada tabel 4, nilai CR dari setiap variabel ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7**

*Cronbach's Alpha*

<b>Jumlah Indikator</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work Family Conflict (X1)</i>	0,918	<b>Reliabel</b>
<i>Emotional Intelligence (X2)</i>	0,911	<b>Reliabel</b>
Stres Kerja (Z)	0,953	<b>Reliabel</b>
Kinerja Karyawan (Y)	0,932	<b>Reliabel</b>

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Merujuk pada data Tabel 7 diperoleh hasil nilai variabel *work family conflict (X1)* yakni 0,918, nilai variabel *emotional intelligence (X2)* sebesar 0,911, nilai variabel stres kerja (Z) yakni 0,953, dan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,932. Berdasarkan keterangan ini diketahui nilai setiap variabel > 0,7. Sehingga variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

## Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Yakni prediksi suatu model yang bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan. Menggunakan istilah lain guna mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen dalam model jalur. Kriteria nilai R-Square 0.75 menggambarkan substansial/kuat, 0.50 menggambarkan moderate/sedang, 0.25 menggambarkan lemah/buruk.

**Tabel 8**  
**R Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Stres Kerja	0,745	0,739
Kinerja Karyawan	0,711	0,702

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Pengaruh *work family conflict* serta *emotional intelligence* terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,711 seperti terlihat dalam tabel 6. Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,711, variasi nilai *work family conflict* serta *emotional intelligence* dapat menyumbang 71,1% dan 28,9% adalah variabel lain yang menyumbang kepada nilai variabel kinerja karyawan. Variabel stres kerja dipengaruhi oleh *work family conflict*, *emotional intelligence*, serta kinerja karyawan sebesar 0,745. Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,745 yakni 74,5% variasi nilai *work family conflict*, *emotional intelligence*, serta kinerja karyawan dan sebesar 25,5% adalah variabel lain yang dapat menjelaskan variasi nilai variabel stres kerja.

#### Uji Hipotetis

Variabel penelitian dijelaskan dengan menguji model hubungan struktural. Pengujian model primer dibantu dengan uji t. output gambar, nilai-nilai dalam koefisien patch output, dan efek tidak langsung berfungsi sebagai dasar untuk pengujian hipotesis langsung. penjelasan pengujian hipotesis ditampilkan dalam gambar dibawah ini:

Uji hipotesis dilakukan guna menjawab hipotesa atau praduga yang sudah muncul sebelum penelitian ini. Yang mana pengujian hipotesis dilaksanakan dengan menggunakan perintah bootstrapping pada aplikasi SmartPLS dengan *Rules of Thumb* dipergunakan ialah menggunakan tingkat signifikasi P-value 0,05 (5%)

**Tabel 9**  
**Dirrect Effect**

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Devisi (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
<i>Work family conflict</i> -> kinerja karyawan	-0,320	-0,311	0,162	1,972	0,049
<i>Emotional Intelligence</i> -> kinerja karyawan	0,960	0,955	0,086	11,165	0,000

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis melalui Smart PLS versi 3 diketahui:

Hasil pengujian hipotesis *work family conflict* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-values 0,049, yang artinya *work family conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain nilai original sample ditandai dengan -0,320 dan *tstatistic* 1,972. Sehingga hipotesis pada penelitian ini hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan

diterima. Hipotesis diterima dan hasil pengujian hipotesis *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-values 0,000, yang artinya *emotional intelligence* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain nilai original sample ditandai dengan 0,960 dan tstatistic 11,165. Sehingga hipotesis pada penelitian ini hubungan antara *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan diterima.

**Tabel 10**  
**Indirrect Effect**

<b>Hubungan Variabel</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standar Devisi (STDEV)</b>	<b>T Statistics (O/STDEV)</b>	<b>P Value</b>
<i>Work family conflict</i> -> kinerja karyawan -> stress kerja	0,319	0,314	0,137	2,429	0,015
<i>Emotional Intelligence</i> -> kinerja karyawan -> stress kerja	-0,126	-0,124	0,056	2,263	0,024

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Hasil pengujian hipotesis antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja memiliki nilai p-values 0,015, yang artinya *work family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Di sisi lain nilai original sample ditandai dengan 0,319 dan t-statistic 2,429. Sehingga hipotesis pada penelitian ini yaitu hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja diterima. Dan hasil pengujian hipotesis antara *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja memiliki nilai p-values 0,024, yang artinya *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Di sisi lain nilai original sample ditandai dengan -0,126 dan t-statistic 2,263. Sehingga hipotesis pada penelitian ini yaitu tentang hubungan antara *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan Analisa data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini berdasarkan uji validitas dan variabel dinyatakan valid dengan nilai AVE semua variabel lebih besar dari 0,5 yang menunjukkan bahwa semua variabel pada penelitian ini valid.
2. Penelitian ini berdasarkan uji reliabel dinyatakan reliabel karena setiap variabel dalam penelitian ini menghasilkan nilai lebih tinggi dibandingkan 0,6, maka dianggap reliabel.
3. Berdasarkan uji model struktural, Pengaruh *work family conflict* serta *emotional intelligence* terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,711. Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,711, variasi nilai *work family conflict* serta *emotional intelligence* dapat menyumbang 71,1% dan 28,9% adalah variabel lain yang menyumbang kepada nilai variabel kinerja karyawan. Variabel stres kerja dipengaruhi oleh *work family conflict*, *emotional intelligence*, serta kinerja karyawan sebesar 0,745. Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,745 yakni 74,5% variasi nilai *work family conflict*, *emotional intelligence*, serta

kinerja karyawan dan sebesar 25,5% adalah variabel lain yang dapat menjelaskan variasi nilai variabel stres kerja.

4. Pada penelitian ini pengujian hipotesis direct effect dengan Hasil *work family conflict* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-values 0,049, yang artinya *work family conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain nilai original sample ditandai dengan -0,320 dan *tstatistic* 1,972. Sehingga hipotesis pada penelitian ini hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan diterima. Hipotesis diterima dan hasil pengujian hipotesis *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-values 0,000, yang artinya *emotional intelligence* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain nilai original sample ditandai dengan 0,960 dan *tstatistic* 11,165. Sehingga hipotesis pada penelitian ini hubungan antara *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan diterima.
5. Pada penelitian ini pengujian hipotesis indirect effect dengan hasil *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja memiliki nilai p-values 0,015, yang artinya *work family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Di sisi lain nilai original sample ditandai dengan 0,319 dan *t-statistic* 2,429. Sehingga hipotesis pada penelitian ini yaitu hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja diterima. Dan hasil pengujian hipotesis antara *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja memiliki nilai p-values 0,024, yang artinya *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Di sisi lain nilai original sample ditandai dengan -0,126 dan *t-statistic* 2,263. Sehingga hipotesis pada penelitian ini yaitu tentang hubungan antara *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja diterima.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyampaikan saran yaitu, bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel tambahan atau pengganti untuk melakukan penelitian secara mendalam tentang pengaruh *work family conflict*, *emotional intelligence*, stres kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan peneliti mempunyai sejumlah keterbatasan. Akibatnya, diharapkan akan tetap ada penelitian dimasa yang akan datang yang meneliti bidang SDM.

### REFERENSI

- Agustini. T., & Winarni, R. (2014). Industrialisasi di Kabupaten Pasuruan Tahun 1992-2007. *Publika Budaya*, 2(1), 78-84.
- Ali, H. N., Hidayati, T., & Syaharuddin, Y. (2017, March). Pengaruh *emotional intelligence* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bank pembangunan daerah kaltim cabang penajam passer utara. In *Prosiding SNMEB (Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis)*, 1, 493–501.
- Ceci, Stephen J. and Wendy M. Williams. “Women have substantial advantage in STEM faculty hiring, except when competing against more-accomplished men.” *Frontiers in Psychology* 6 (2015): n. pag.
- Damayanti, S., Asbari, M., Setiawan, D., & Saputra, M. S. (2023). Literaksi : Jurnal Manajemen Pendidikan *Emotional intelligence* : Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ ? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 01(02), 279–285.



- 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.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Indriyani, D. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1).
- Nashtya, A. D., & Baidun, A. (2019). Pengaruh *Work family conflict*, Modal psikologis Dan Variabel Demografis Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Psychology*, 5(1), 137–150.
- Omar, S.N., Che Cob, C.M., Sakarji, S.R., Thani, A.K., & Abu Bakar, A. (2022). *A Preliminary Study of Factors Influencing on Employee Performance. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Rahsel Y & Gumanti (2022) *The Role Of Resources Management in an Organization or Company, Journal of Corporate Finance Management and Banking System*. Vol.02, No.06.
- Santhanakrishnan and Srinivasan (2023). “*An Overview of Emotional Intelligence.*” *International Journal For Multidisciplinary Research* (2023): n. pag.
- Sari, A. N., & Fauziah, N. (2016). Hubungan antara empati dengan kepuasan pernikahan pada suami yang memiliki istri bekerja. *Jurnal Empati*, 5(4), 667-672.
- Sartika Dewi (2023) Stres Kerja, WIDINA
- Saxena, Richa and Deepti Bhatnagar. “*Does distance matter? A study of married Indian women professionals staying away from families to pursue higher studies\*.*” *Journal of Education and Work* 31 (2018): 159 - 174.