

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA

Fani Putri Lestari¹, Alvin Rakhman Raharjo², Dani Rizana³

Universitas Putra Bangsa

ARTICLE INFO

Article history:

Received Januari 2025

Revised Januari 2025

Accepted Januari 2025

Available online Januari 2025

Email:

faniputrilestari26@gmail.com¹,

alvinrakhmanraharjo07@gmail.com²,

danirizana@gmail.com³



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work family conflict (WFC) dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita. Dalam konteks dunia kerja yang semakin kompleks, karyawan wanita sering kali menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Melalui tinjauan literatur yang sistematis, artikel ini mengumpulkan dan menganalisis berbagai penelitian sebelumnya yang relevan, dengan fokus pada hubungan antara WFC, stres kerja, dan kinerja karyawan wanita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFC berkontribusi secara signifikan terhadap penurunan kinerja, di mana karyawan wanita yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kedua peran cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih rendah. Selain itu, stres kerja yang tinggi juga ditemukan berpengaruh negatif terhadap kinerja, dengan karyawan yang mengalami stres akibat beban kerja yang berlebihan menunjukkan penurunan kepuasan kerja. Interaksi antara WFC dan stres kerja memperburuk dampak negatif terhadap kinerja. Temuan ini memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk mengimplementasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga dan menyediakan sumber daya untuk mengelola stres, guna meningkatkan kinerja karyawan wanita dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Kata kunci: Work Family Conflict, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Karyawan Wanita

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang pesat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan guna tetap bersaing di pasar. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang sering kali dikenal sebagai work family conflict (WFC). WFC terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga mengganggu kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawab di kedua bidang tersebut. Hal ini menjadi isu yang semakin relevan, terutama bagi karyawan wanita yang sering kali memiliki peran ganda sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga.

Karyawan wanita yang berkontribusi signifikan terhadap operasional dan keberhasilan perusahaan. Namun, tantangan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat menyebabkan stres kerja yang tinggi. Stres kerja adalah respons negatif yang muncul akibat tekanan yang dialami di tempat kerja, yang dapat berdampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat mengakibatkan penurunan kinerja, absensi yang tinggi, dan bahkan turnover karyawan. Kinerja karyawan wanita menjadi perhatian penting, mengingat kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana WFC dan stres kerja mempengaruhi kinerja mereka. Tinjauan literatur ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita. Dengan melakukan tinjauan ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita dan memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Melalui pendekatan sistematis, artikel ini akan mengumpulkan dan menganalisis

penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan, serta menyajikan temuan-temuan yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan strategis. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat mengimplementasikan kebijakan yang lebih efektif dalam mendukung karyawan wanita, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah work family conflict, stress kerja dan kinerja karyawan wanita . Diambilnya Work Family Conflict dan Stress kerja (X) karena memiliki keterikatan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan wanita (Y)

Tahap pertama, planning atau perencanaan dimulai dengan menyusun review question (RQ) dan mengembangkan protokol terstruktur suatu topik penelitian. Tahap Kedua, Conducting atau pelaksanaan yaitu dengan mengidentifikasi literatur yang relevan, screening abstrak, dan ekstraksi data. Tahapan terakhir reporting atau pelaporan yaitu menyimpulkan hasil penelitian.

1. Planning / Perencanaan

Tahapan ini dimulai dengan melakukan sebuah penyusunan pertanyaan sebagai acuan dalam mencari, menyeleksi dan menganalisis data literature pertanyaan penelitian. Penyusunan pertanyaan dibuat berdasarkan kebutuhan dari topik pembahasan yang dipilih. Berikut ini penyusunan pertanyaan pada penelitian ini.

Tabel 1. Reseach Question

RQ 1	Bagaimana Work Family Conflict (WFC) memengaruhi kinerja karyawan wanita?
RQ 2	Bagaimana stres kerja memengaruhi kinerja karyawan wanita?
RQ 3	Bagaimana hubungan antara Work Family Conflict dan stres kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan wanita?

Pada tahap conducting ada terdapat beberapa tahapan atau langkah. Langkah pertama yaitu mengidentifikasi literature yang bertujuan untuk mendapatkan sumber-sumber yang relevan untuk menjawab pertanyaan Research Question (RQ1, RQ2, RQ3). Sumber yang digunakan pada penelitian ini adalah jurnal nasional yang membahas tentang *work family conflict* dan stress kerja. Proses pencarian jurnal dilakukan dengan menggunakan search engine (Google Chorme) dengan alamat situs <https://scholar.google.com/>.

Langkah kedua adalah Inklusi dan Eksklusi Criteria. Tahapan ini digunakan untuk memutuskan apakah data yang ditemukan layak untuk digunakan dalam penelitian SLR atau tidak. Kriteria tersebut terdiri dari tahun terbit dalam waktu 5 tahun terakhir yaitu 2019-2023, diperoleh melalui situs <https://scholar.google.com/>, dan jurnal yang digunakan hanya berhubungan dengan work family conflict, stress kerja dan kinerja karyawan wanita .

Langkah ketiga quality assessment. Dalam penelitian SLR, data yang ditemukan akan dievaluasi berdasarkan pertanyaan kriteria penilaian kualitas sebagai berikut :

Tabel 2. Quality Assesment

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA 1	Apakah Paper jurnal diterbitkan rentang waktu 2019-2023?	✓	
QA 2	Apakah paper jurnal berhubungan dengan <i>work family conflick</i> dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita ?	✓	
QA 3	Apakah jurnal bisa diakses melalui situs https://scholar.google.com/ ?	✓	

Pada tahap conducting ada terdapat beberapa tahapan atau langkah. Langkah pertama yaitu mengidentifikasi literature yang bertujuan untuk mendapatkan sumber-sumber yang relevan untuk menjawab pertanyaan Research Question (RQ1, RQ2, RQ3). Sumber yang digunakan pada penelitian ini adalah jurnal nasional yang membahas tentang *work family conflict* dan stress kerja. Proses pencarian jurnal dilakukan dengan menggunakan search engine (Google Chorme) dengan alamat situs <https://scholar.google.com/>.

Langkah kedua adalah Inklusi dan Eksklusi Criteria. Tahapan ini digunakan untuk memutuskan apakah data yang ditemukan layak untuk digunakan dalam penelitian SLR atau tidak. Kriteria tersebut terdiri dari tahun terbit dalam waktu 5 tahun terakhir yaitu 2019-2023, diperoleh melalui situs <https://scholar.google.com/>, dan jurnal yang digunakan hanya berhubungan dengan *work family conflict*, stress kerja dan kinerja karyawan wanita .

Langkah ketiga quality assesment. Dalam penelitian SLR, data yang ditemukan akan dievaluasi berdasarkan pertanyaan kriteria penilaian kualitas sebagai berikut :

Tabel 2. Quality Assesment

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA 1	Apakah Paper jurnal diterbitkan rentang waktu 2019-2023?	✓	
QA 2	Apakah paper jurnal berhubungan dengan <i>work family conflick</i> dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita ?	✓	
QA 3	Apakah jurnal bisa diakses melalui situs https://scholar.google.com/ ?	✓	

Langkah selanjutnya menentukan kategori artikel dengan pengecualian atau kriteria eksklusi dan artikel inklusi yang merupakan salah satu kegiatan studi pemetaan untuk tidak

mengikutsertakan artikel yang tidak relevan dan mencakup artikel yang relevan. Pada penelitian ini, kami merumuskan kriteria eksklusi dan inklusi untuk mempermudah pemetaan dalam pengambilan literatur yang diambil.

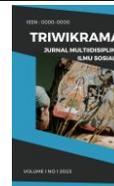
Tabel 3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Inklusi	Eksklusi
1. Penelitian yang berfokus pada work family conflict, stres kerja, dan kinerja karyawan wanita 2. Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris 3. Hanya jurnal	1. Jurnal yang tidak membahas work family conflict, stres kerja, dan kinerja karyawan wanita 2. Bahasa selain Indonesia dan Inggris 3. Disertasi studi yang tidak dipublikasikan dalam jurnal peer-reviewed (misalnya, laporan penelitian, tesis, atau disertasi yang tidak terpublikasi).

Selanjutnya merangkum jurnal atau penelitian terdahulu yang sesuai dengan quality assessment, inklusi dan eksklusi. Penelitian terdahulu adalah penulisan karya-karya ilmiah atau jurnal yang relevan yang akan dijadikan sebuah bahan untuk melakukan kajian dengan permasalahan yang sama atau hampir sama.

Tabel 4 Penelitian Terdahulu

Author Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Feby Cahya Sapitri & Nidya Dudija , 2020) <i>JMM Online</i> <i>JMM Online Vol. 4 No. 9</i> <i>September (2020) 1336-1346 Kresna BIP.</i> <i>ISSN 2614-0365</i> <i>e-ISSN 2599-087X</i>	<i>Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Wanita di Rs Medika Dramaga Bogor</i>	Terdapat pengaruh signifikan antara Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan.[1] Terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.[2] Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan antara Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita. [3]



<p>(Khaerana & Amri 2024) Jurnal Manajemen, Desember 2020, Halaman : 80-85 Vol. 6, No. 2 ISSN : 2339-1510</p>	<p><i>Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Puskesmas Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara</i></p>	<p>Secara bersama-sama (simultan) work family conflict (konflik peran ganda) dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Puskesmas Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara.[1]</p> <p>Secara parsial, Work family conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita, sementara Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Puskesmas Kecamatan Malangke.[2]</p> <p>Dari kedua variabel, Work family conflict lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada Puskesmas Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara.[3]</p>
<p>(Intan Kumala Sari, Tania Rezki Farha, Vicky F Sanjaya , 2021) Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi ISSN : 2086-9592 (p) , 2721-5490 (e)2021</p>	<p><i>Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi</i></p>	<p>Work family conflict berpengaruh positif terhadap stress kerja dapat diterima. [1]</p> <p>Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita tidak dapat diterima.[2]</p> <p>Work family conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.[3]</p>
<p>(Epi Karlina, Fitri, Suwarto, 2023) Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis Vol.01 No. 03 Oktober - Desember 2023 251 E-ISSN : 2987-9078</p>	<p><i>Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Blud Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka</i></p>	<p>Hasil pengujian hipotesis pertama dinilai adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel work family conflict terhadap Kinerja perawat wanita pada BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka.[1]</p>

		Hasil pengujian hipotesis kedua dinilai adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja perawat wanita pada BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka. [2]
(Mudji Kuswinarno & Novia Indirawati, 2021) <i>Eco-Entrepreneurship</i> , Vol 7 No 1 Juni 2021	<i>Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan)</i>	<p>Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan.[1]</p> <p>Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir pada CV Buana Tengka Garment Bangkalan.[2]</p> <p>Bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Z) karyawan wanita CV. Buana Tengka Garment Bangkalan.[3]</p> <p>Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan wanita CV. Buana Tengka Garment Bangkalan.[4]</p>
(Ni Nyoman Triningsih, Gusti Alit Suputra, & Made Dian Putri Agustina, 2021) <i>Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata</i> Pebruari 2021, Vol. 1 (No. 1): Hal 412-430	<i>Pengaruh Konflik Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar</i>	<p>Bahwa Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar.[1]</p> <p>Bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar. [2]</p>

<p>(Ni Nyoman Triningsih, Gusti Alit Suputra, & Made Dian Putri Agustina, 2021) <i>Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata</i> Pebruari 2021, Vol. 1 (No. 1): Hal 412-430</p>	<p><i>Pengaruh Konflik Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar</i></p>	<p>Bahwa Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar.[1]</p> <p>Bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar. [2]</p>
<p>(,Nurul Aiman & Ryan Basith Fasih Khan, 2024) <i>DIMENSI, Volume 13 Nomor 3: 634-643</i> NOVEMBER 2024 ISSN: 2085-9996</p>	<p><i>Pengaruh Work Family Conflict Dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Pada Pekerja Wanita Di Sektor Manufaktur Di Pasuruan</i></p>	<p>Hasil pengujian hipotesis work family conflict terhadap kinerja karyawan memiliki nilai pvalues 0,049, yang artinya work family conflict berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. [1]</p> <p>Hasil pengujian hipotesis emotional intelligence terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-values 0,000, yang artinya emotional intelligence berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.[2]</p>
<p>(Ajeng Dyah Pramesti & Riska Fii Ahsani, 2024) <i>Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis</i> Vol.3, No.3 Agustus 2024 e-ISSN: 2963-7643; p-ISSN: 2963-8194, Hal 310-327</p>	<p><i>Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen</i></p>	<p>Bahwa Work family conflict berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen.[1]</p> <p>Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen. [2]</p> <p>Streskerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen.[3]</p>
<p>(Muhammad Imam Taufiq, Nurhuda, Mudzakkar NB, & Suparman Manuhung2023) <i>JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)</i> p-ISSN : 2615-1871/ e-ISSN : 2615-5850</p>	<p><i>Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Wanita</i></p>	<p>Terdapat pengaruh variabel work family conflict, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.[1]</p> <p>Terdapat pengaruh variabel work family conflict, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.[2]</p>



	<i>pada PT. SGS</i>	<p>Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.[3]</p>
		<p>Tidak terdapat pengaruh variabel work family conflict terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.[4]</p> <p>Tidak terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.[5]</p> <p>Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.[6]</p>
<p>(Dwi Sandini, fani Hariyanti, Feti Fatimah Maulyan, 2021) <i>Jurnal Sain Manajemen, Vol. 3No. 2 Agustus 2021</i></p>	<p><i>Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita</i></p>	<p>Bahwa work family conlift dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada ibu bekerja.[1]</p> <p>Bahwa dampak kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada ibu bekerja.[2]</p>



<p>(Mekar Meilisa Amalia, Siti Annisa Wahdiniawati, Desty Endrawati Subroto, Surya Syarifuddin, Gamar Al Haddar, Hendy Tannady, Tanti Widia Nurdiani, & Magdalena, 2022) <i>Jurnal Kewarganegaraan</i> Vol. 6 No. 3 Oktober 2022P-ISSN: 1978-0184 E-ISSN: 2723-2328</p>	<p><i>Analisis Dampak Stres Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Guru Wanita Selama Pandemi)</i></p>	<p>Maka dapat diartikan bahwa variabel work family conflict memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi.[1]</p> <p>Maka dapat diartikan bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi.[2]</p>
<p>(FirdaNurAziza, Riyan Sisiawan Putra², Hidayatul Khusnah & Tri Utami, 2021) <i>Vol. 5 No. 2 (2021): Accounting and Management Journal</i> E-ISSN 2579-9614 ISSN2579-9606</p>	<p><i>PENGARUH KONFLIK PERANGANDA (WORK FAMILY CONFLICT) A MBIGUITAS PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA STAF KARYAWATI (Studi pada universitas nahdlatul ulama surabaya)</i></p>	<p>Work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawati sehingga adanya peningkatan mutu di kinerja karyawati.[1]</p> <p>Ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawati sehingga adanya peningkatan mutu di kinerja karyawati.[2]</p> <p>Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawati sehingga adanya peningkatan mutu di kinerja karyawati.[3]</p>
<p>(Zabrina Salsa Tyfani ,Evi Kurniasari Purwaningrum , & Yoga Achmad Ramadhan 2024) <i>Vol. 2 No. 2 (2024) MARAS : Jurnal Penelitian Multidisiplin, Juni 2024</i> ISSN 2987-811X</p>	<p><i>Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Wanita</i></p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan pada work family conflict terhadap tingkat stres kerja karyawan wanita.[1]</p> <p>Bahwa Work family conflict dapat mempengaruhi tingkat stres kerja wanita.[2]</p>



<p>(Umrotus Febriansari, Rois Arifin, & Arini Fitria Mustapita, 2022) Vol. 11 No. 02 Februari 2022 e - Jurnal Riset Manajemen</p>	<p><i>Pengaruh Work Family Conflict, Social Support, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi Kasus Pada Perawat Wanita Rsud Tongas Probolinggo)</i></p>	<p>Work Family Conflict, Social Support dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo.[1]</p> <p>Work Family Conflict, Social Support dan Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo.[2]</p>
<p>(Nadia Dwi Irmadiani, 2022) Majalah Ilmiah FISIP UNTAG Semarang, Volume 1 No. 22 April 2022</p>	<p><i>PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (WORK FAMILY CONFLICT) TERHADAP STRES KERJA : Studi Kasus Pada Karyawan Wanita PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta</i></p>	<p>Bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara Peran Ganda dengan Stres Kerja.[1]</p>
<p>(Ayu Nike Retnowati, Vika Aprianti, dan Devi Agustina, 2020) Jurnal Sain Manajemen Volume 6 No2 2020 E-ISSN 2443-0064</p>	<p><i>Dampak Work Family Conflict dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Dari Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Bandung</i></p>	<p>work family conflict berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, dengankontribusi sebesar 23% terhadap kinerja.[1]</p> <p>Stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja, jika dilihat dari hasil kuesioner.[2]</p>
<p>(Zabrina Salsa Tyfani ,Evi Kurniasari Purwaningrum , & Yoga Achmad Ramadhan 2024) Vol. 2 No. 2 (2024) MARAS : Jurnal Penelitian Multidisiplin, Juni 2024 ISSN 2987-811X</p>	<p><i>Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Wanita</i></p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan pada work family conflict terhadap tingkat stres kerja karyawan wanita.[1]</p> <p>BahwaWork family conflict dapat mempengaruhi tingkat stres kerja wanita.[2]</p>

<p>(Umrotus Febriansari, Rois Arifin, & Arini Fitria Mustapita, 2022) Vol. 11 No. 02 Februari 2022 e - Jurnal Riset Manajemen</p>	<p><i>Pengaruh Work Family Conflict, Social Support, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi Kasus Pada Perawat Wanita Rsud Tongas Probolinggo)</i></p>	<p>Work Family Conflict, Social Support dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo.[1]</p> <p>Work Family Conflict, Social Support dan Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo.[2]</p>
<p>(Nadia Dwi Irmadiani, 2022) Majalah Ilmiah FISIP UNTAG Semarang, Volume 1 No. 22 April 2022</p>	<p>PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (WORK FAMILY CONFLICT) TERHADAP STRES KERJA : Studi Kasus Pada Karyawan Wanita PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta</p>	<p>Bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara Peran Ganda dengan Stres Kerja.[1]</p>
<p>(Ayu Nike Retnowati, Vika Aprianti, dan Devi Agustina, 2020) Jurnal Sain Manajemen Volume 6 No2 2020 E-ISSN 2443-0064</p>	<p><i>Dampak Work Family Conflict dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Dari Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Bandung</i></p>	<p>work family conflict berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, dengankontribusi sebesar 23% terhadap kinerja.[1]</p> <p>Stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja, jika dilihat dari hasil kuesioner.[2]</p>

Kemudian, informasi dari artikel yang memenuhi kriteria inklusi dirangkum, termasuk tujuan penelitian, metod, sampel, dan temuan utama. Data tersebut kemudian digunakan untuk menjawab penelitian .

2. Reporting

Tahap reporting merupakan tahap akhir dalam penelitian systematic literature review. Tahap ini meliputi penulisan hasil systematic literature review dalam bentuk tulisan sesuai dengan format yang telah ditentukan. Hasil penelitian disusun dalam format yang sesuai untuk publikasi, termasuk diskusi mengenai pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita serta rekomendasi untuk penelitian dan praktik manajemen di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Sebanyak 4 dari 16 artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa WFC memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya tekanan yang dialami karyawan wanita ketika harus membagi waktu dan perhatian antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Hasil analisis menunjukkan bahwa WFC berkontribusi terhadap penurunan produktivitas, beban kerja, dan kepuasan kerja. Karyawan wanita yang mengalami WFC cenderung merasa lebih lelah dan kurang termotivasi untuk mencapai target kerja. Bahwa WFC berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja. Karyawan wanita yang mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, yang selanjutnya mempengaruhi kinerja mereka. Work-family conflict dapat menyebabkan karyawan wanita merasa tertekan dan tidak mampu memenuhi tuntutan di kedua bidang, yaitu pekerjaan dan keluarga. Hal ini sejalan dengan teori role conflict, yang menyatakan bahwa individu yang memiliki banyak peran (seperti pekerja dan ibu) dapat mengalami konflik yang mengganggu kinerja mereka. Organisasi perlu memahami bahwa karyawan wanita sering kali menghadapi tantangan unik dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Oleh karena itu, kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang fleksibel atau opsi kerja dari rumah, dapat membantu mengurangi WFC. Menekankan pentingnya dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dalam mengurangi dampak negatif dari WFC dan stres kerja. Dukungan yang baik dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi dan meningkatkan kinerja mereka.

Dari Penjelasan diatas, bisa disimpulkan bahwa work family conflict dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, yang mengindikasikan bahwasanya semakin tinggi work family conflict dan semakin tinggi tingkat stres kerja akan mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Feby Cahya Sapitri & Nidya Dudija, 2020), (FirdaNurAziza, Riyan Sisiawan Putra², Hidayatul Khusnah & Tri Utami, 2021), (Ni Nyoman Triningsih, Gusti Alit Suputra, & Made Dian Putri Agustina, 2021), (Khaerana & Amri 2024) yang menyatakan bahwasanya work family conflict dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini yang dilakukan dengan mengumpulkan jurnal dari penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa konflik kerja-keluarga (WFC) dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Karyawan wanita sering kali menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat WFC yang dialami, semakin besar pula dampak negatifnya terhadap kinerja. Selain itu, stres kerja yang berkepanjangan juga berkontribusi pada penurunan kinerja, terutama ketika dikombinasikan dengan WFC. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengatasi masalah ini untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiman, N. (2024). *Pengaruh work family conflict dan emotional intelligence terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada pekerja wanita di sektor manufaktur di Pasuruan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Amalia, M. M., Wahdiniawati, S. A., Subroto, D. E., Syarifuddin, S., Al Haddar, G., Tannady,

- H. & Magdalena, M. (2022). Analisis Dampak Stres Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Guru Wanita Selama Pandemi). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5409-5415.
- Aziza, F. N., Putra, R. S., Khusnah, H., & Utami, T. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawati. *Accounting and Management Journal*, 5(2).
- Darti, D., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1183-1194.
- Febriansari, U., Arifin, R., & Mustapita, A. F. (2022). Pengaruh Work Family Conflict, Social Support, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi Kasus Pada Perawat Wanita Rsud Tongas Probolinggo). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(02).
- Irmadiani, N. D. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja: Studi Kasus Pada Karyawan Wanita Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta. *Mimbar Administrasi*, 19(1), 87-103.
- Karjono, K., Martin, N. N. P., & Thamrin, M. (2024). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso). *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 14(1), 210-223.
- Karlina, E. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Blud Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 1(3), 251-256.
- Khaerana, K., & Amri, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Puskesmas Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 80-85.
- Nurkhayati, N., & Khasbulloh, M. W. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Rotasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tegal). *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1120.
- Pramesti, A. D., & Ahsani, R. F. (2024). Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(3), 310-327.
- Retnowati, A. N., Aprianti, V., & Agustina, D. (2020). Dampak work family conflict dan stres kerja pada kinerja ibu bekerja dari rumah selama pandemic Covid 19 di Bandung. *SainsManajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 6(2), 161-166.
- Riyan, R. S. P., Aziza, F. N., Khusnah, H., & Utami, T. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawati (Studi Pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya). *Accounting and Management Journal*, 5(2), 67.
- Rohmah, E. A., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290-307.
- Sapitri, F. C., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap



KinerjaKaryawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1336-1346.

Taufiq, M. I., Nurhuda, N., Mudzakkar, N. B., & Manuhung, S. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Wanita pada PT. SGS. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 6(2), 206-220.