

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP  
*PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWATI BANK X WILAYAH KERJA  
PEMALANG**

**Irna Kurnia<sup>1</sup>, Hardani Whidiastuti<sup>2</sup>, Arumwardhani Nusandari<sup>3</sup>**

Universitas Semarang, Jawa Tengah, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

e-mail: [Irnakurniaalfian@gmail.com](mailto:Irnakurniaalfian@gmail.com),

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Work Family Conflict* (WFC) dan stres kerja terhadap *psychological well-being* dengan *Work Life Balance* (WLB) sebagai variabel intervening pada karyawan Bank X wilayah kerja Pemalang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *explanatory*. Sampel penelitian ini terdiri dari 45 karyawan yang diambil melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan wawancara, serta dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFC dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap *psychological well-being*. WLB terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara WFC dan stres kerja terhadap *psychological well-being*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memegang peran penting dalam menjaga kesehatan mental karyawan yang menghadapi peran ganda. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya organisasi perbankan memberikan fleksibilitas kerja dan dukungan sosial guna mengurangi dampak negatif konflik kerja-keluarga dan stres kerja.

**Kata kunci:** *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Work Life Balance*, *Psychological Well-Being*

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of Work Family Conflict (WFC) and job stress on psychological well-being with Work Life Balance (WLB) as a mediating variable among female employees of Bank X in the Pemalang work area. The research employed a quantitative method with an explanatory approach. The sample consisted of 45 female employees selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires and interviews, and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS. The results showed that WFC and job stress negatively affect psychological well-being. Moreover, WLB significantly mediates the relationship between WFC and job stress on psychological well-being. The study concludes that work-life balance plays a crucial role in maintaining mental health among women facing dual roles. The findings suggest that banking organizations should offer flexible working conditions and social support to mitigate the adverse effects of work-family conflict and job stress.*

**Keywords:** *Work Family Conflict*, Job Stress, *Work Life Balance*, *Psychological Well-Being*

**PENDAHULUAN**

Perempuan bekerja menghadapi tantangan ganda dalam perannya sebagai profesional di tempat kerja dan sebagai anggota keluarga yang memiliki tanggung jawab domestik. Ketimpangan ini sering kali memicu konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (*Work Family Conflict*) serta meningkatkan tingkat stres kerja. Hasil survei *World Economic Forum* (2023) menunjukkan bahwa kesejahteraan perempuan pekerja menurun akibat tekanan peran ganda, beban kerja berlebih, dan mom guilt.

Studi lain seperti Leonardi dan Astuti (2023) juga mengonfirmasi hubungan negatif antara stres kerja dan *psychological well-being*. Penelitian terkini oleh Mutiara et al. (2024); Saraswati & Lie (2020), Maharani & Tamara (2024). Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) memiliki peran penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan, termasuk karyawan di sektor perbankan, di mana WLB terbukti berpengaruh langsung terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, serta memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan tekanan kerja dalam memprediksi stabilitas psikologis individu. Namun, meskipun banyak penelitian membahas pengaruh WFC atau stres kerja terhadap kesejahteraan, masih sedikit yang menelaah peran WLB sebagai mediator secara simultan, khususnya dalam konteks perempuan pekerja di wilayah non-metropolitan seperti Pemalang.

Di sinilah letak kesenjangan ilmiah yang ingin dijawab oleh penelitian ini. Penelitian ini tidak hanya relevan secara praktis bagi institusi perbankan yang menghadapi tantangan produktivitas karyawan perempuan, tetapi juga memberikan kontribusi teoretis dalam mengembangkan pemahaman tentang kesejahteraan psikologis dari perspektif manajemen sumber daya manusia dan psikologi positif. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh WFC dan stres kerja terhadap *psychological well-being*, serta menguji peran mediasi WLB dalam hubungan tersebut, khususnya pada karyawan Bank X wilayah kerja Pemalang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Subjek penelitian ini adalah 45 orang karyawan Bank X wilayah kerja Pemalang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria responden yang sudah menikah dan bekerja minimal 1 tahun. Instrumen pengumpulan data berupa angket tertutup dengan skala Likert 5 poin dan panduan wawancara terbuka. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (*SmartPLS 4*).

Langkah analisis dimulai dari uji validitas dan reliabilitas instrumen, evaluasi model pengukuran (*outer model*), evaluasi *model struktural* (*inner model*), dan pengujian hipotesis. Selain data kuantitatif, peneliti juga melakukan triangulasi data melalui wawancara mendalam kepada beberapa responden terpilih untuk memperkuat interpretasi hasil. Seluruh proses dilakukan pada periode Januari hingga Maret 2025. Peneliti memastikan validitas etika dengan menjaga kerahasiaan identitas partisipan dan memperoleh informed consent sebelum pengumpulan data dilakukan..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 45 orang, yang seluruhnya merupakan karyawan Bank X wilayah kerja Pemalang. Karakteristik mereka diklasifikasikan berdasarkan usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	20–30 tahun	12	26.7%
	31–40 tahun	18	40.0%
	≥ 41 tahun	15	33.3%

Pendidikan Terakhir	SMA	10	22.2%
	D3	7	15.6%
	S1	24	53.3%
	S2	4	8.9%
Lama Bekerja	1–10 tahun	16	35.6%
	11–20 tahun	21	46.7%
	> 20 tahun	8	17.8%

### Outer Loading Setiap Indikator

Berdasarkan hasil outer loading yang terdapat dalam lampiran, semua item pada konstruk *psychological well-being* (PWB) memenuhi nilai validitas konvergen ( $>0.7$ ). Sementara itu, sebagian besar item pada konstruk lainnya yang memenuhi syarat validitas dan digunakan untuk pengujian model.

**Tabel 2. Nilai R-Square dan R-Square Adjusted**

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Work Life Balance (Z)	0.771	0.760
Psychological Well-Being(Y)	0.562	0.530

Nilai *R-Square* menunjukkan bahwa 77,1% variabel *Work Life Balance* dapat dijelaskan oleh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja. Sedangkan 56,2% variabel *Psychological Well-Being* dapat dijelaskan oleh *Work Family Conflict*, Stres Kerja, dan *Work Life Balance*.

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Langsung**

Hubungan	Koefisien (O)	Mean (M)	STDEV	T-Statistic	P-Value
Work Family Conflict → PWB (X1 → Y)	0.512	0.508	0.207	2.473	0.013
Work Family Conflict → WLB (X1 → Z)	0.620	0.628	0.111	5.565	0.000
Stres Kerja → PWB (X2 → Y)	0.250	0.275	0.166	1.504	0.133
Stres Kerja → WLB (X2 → Z)	0.329	0.337	0.111	2.949	0.003
Work Life Balance → PWB (Z → Y)	0.049	0.036	0.231	0.212	0.832

Hasil menunjukkan bahwa dari lima hubungan langsung yang diuji, hanya tiga jalur yang menunjukkan pengaruh signifikan, yaitu: 1) Work Family Conflict → PWB, 2) Work Family Conflict → WLB, dan 3) Stres Kerja → WLB.

**Tabel 4. Hasil Uji Mediasi**

Hubungan Mediasi	Koefisien (O)	Mean (M)	STDEV	T-Statistic	P-Value
------------------	---------------	----------	-------	-------------	---------

Work Family Conflict → WLB → PWB	0.030	0.026	0.151	0.201	0.841
Stres Kerja → WLB → PWB	0.016	0.010	0.081	0.199	0.842

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Psychological Well-Being melalui Work Life Balance. Dengan demikian, Work Life Balance tidak terbukti memediasi hubungan antara kedua variabel independen tersebut terhadap Psychological

## Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Work Life Balance*, namun tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Psychological Well-Being*, baik secara langsung maupun tidak langsung. Temuan ini menyoroti bahwa tekanan yang muncul dari konflik antara tuntutan kerja dan peran keluarga serta stres yang bersumber dari pekerjaan cenderung lebih berdampak pada keseimbangan hidup daripada pada dimensi kesejahteraan psikologis secara langsung. Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami karyawan, semakin sulit mereka untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Iredifa., 2022; Ginanjar et al., 2020; Zulkarnain et al., 2022). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* memberikan dampak signifikan terhadap kondisi psikologis perempuan pekerja, khususnya yang memiliki peran ganda.

Konflik ini tidak hanya berkontribusi terhadap kelelahan kerja (*burnout*), terutama dalam bentuk konflik waktu dan perilaku, tetapi juga berpengaruh negatif terhadap kepuasan pernikahan dalam keluarga dengan dua pencari nafkah, terutama ketika pekerjaan mulai mengganggu kehidupan keluarga. Demikian pula, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap penurunan *Work Life Balance*. Tingkat stres yang tinggi, baik yang berasal dari beban kerja, tekanan atasan, maupun ketidakpastian peran, menyebabkan individu kesulitan menjaga ritme hidup yang seimbang. Stres kerja terbukti menjadi faktor yang mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta berdampak pada kesehatan mental dan kinerja karyawan (Sari & Putri, 2020; Lestari & Nugroho, 2021).

Hal ini menunjukkan pentingnya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta menyediakan ruang bagi karyawan untuk mengelola stres secara adaptif. Sebaliknya, pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap *Psychological Well-Being* tidak signifikan. Hasil ini bertentangan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan adanya korelasi negatif antara stres dan kesejahteraan psikologis (Sharma & Yadav, 2022; Putri & Anjani, 2021). Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah adanya faktor mediasi atau moderasi lain yang belum diukur dalam penelitian ini, seperti gaya coping, resiliensi, dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan, hingga faktor spiritualitas yang dapat memperkuat ketahanan psikologis individu dalam menghadapi tekanan.

*Work Life Balance* juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-Being*. Hasil ini bertentangan dengan penelitian (Savitri, 2023; Pramesti, 2022; Safitri & Anisah 2023). Kecerdasan emosional dan keseimbangan kerja-kehidupan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis perempuan dengan peran ganda, yang dapat mencapai otonomi, pertumbuhan pribadi, dan kepuasan hidup meskipun menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut. Lebih lanjut, pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak mampu memediasi hubungan antara *Work Family Conflict* maupun Stres Kerja terhadap *Psychological Well-Being*. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun keseimbangan hidup menjadi aspek penting, namun

perannya sebagai jembatan antara tekanan kerja dengan kesejahteraan psikologis tidak cukup kuat dalam konteks penelitian ini.

Penelitian oleh Kusumawati dan Yuliana (2021) juga menunjukkan bahwa mediasi oleh WLB bisa lemah ketika aspek-aspek intrinsik psikologis individu tidak diperkuat secara simultan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa manajemen organisasi perlu memperhatikan lebih serius upaya pengurangan konflik peran dan stres kerja secara langsung, ketimbang hanya mendorong program-program keseimbangan hidup. Perhatian khusus perlu diberikan pada aspek penguatan psikologis individu, seperti pelatihan manajemen stres, coaching karier, serta dukungan sosial dari lingkungan kerja yang lebih sehat. Kombinasi strategi ini diharapkan tidak hanya memperbaiki WLB, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan *Psychological Well-Being* secara utuh dan berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap *Psychological Well-Being* dengan *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* dan Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance*, namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Psychological Well-Being*, baik secara langsung maupun melalui mediasi *Work Life Balance*. Hasil ini memperkuat pentingnya pemahaman bahwa keseimbangan hidup lebih dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti konflik peran dan tekanan kerja, sementara kesejahteraan psikologis membutuhkan faktor internal dan dukungan yang lebih kompleks. Tidak signifikannya pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap *psychological well-being* menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan ini tidak cukup dijelaskan oleh tekanan kerja dan keseimbangan peran saja.

Dengan demikian, organisasi perlu meninjau kembali strategi peningkatan kesejahteraan karyawan tidak hanya dari sisi pengurangan beban kerja atau peningkatan fleksibilitas peran, tetapi juga dari sisi penguatan psikologis personal, seperti pembangunan makna kerja, pemberdayaan individu, serta penciptaan iklim kerja yang suportif. Penelitian ini membuka ruang untuk pengembangan lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel lain seperti *coping mechanism*, dukungan sosial, atau motivasi intrinsik yang berpotensi menjadi moderator atau mediator dalam hubungan antara tekanan kerja dan kesejahteraan psikologis. Selain itu, studi lanjutan juga dapat memperluas sampel dan konteks organisasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih general dan aplikatif dalam pengembangan kebijakan kesejahteraan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, M. D. N., & Pratisti, W. D. (2021). *Korelasi stres akademik dengan kesejahteraan psikologis (psychological wellbeing) mahasiswa di masa pandemi COVID-19* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta]. UMS E-prints. <http://eprints.ums.ac.id/92700/>
- GINANJAR, W., RAHMAWATI, H., & CHOTIMAH, C. (2020). Konflik kerja-keluarga dan kepuasan pernikahan pada istri bekerja dalam dual earner family. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*, 13(2), 115–126. <https://doi.org/10.24156/jikk.2020.13.2.115>
- Iredifa, N. (2022). *Pengaruh work-family conflict terhadap kesejahteraan subjektif pada wanita karier di Bandung Raya* [Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia]. UPI Repository. <https://repository.upi.edu/71690/>
- Kusumawati, R., & Yuliana, I. (2021). Hubungan Stres Kerja dengan *Psychological Well Being* pada Karyawan Bank. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 6(1), 45–52. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2356742>
- Leonardi, F. N., & Astuti, N. W. (2023). Hubungan stres kerja dengan kesejahteraan psikologis guru. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 26–37. <https://doi.org/10.24912/provita.v16i2.26700>

- Lestari, R. A., & Nugroho, S. (2021). Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 45–56.
- Mutiara Sopari, R., arojatul Alawiyah, W., Gegerkalong Hilir, J., Parongpong, K., Bandung Barat, K., & Barat, J. (2024). Integrasi Office Automation System Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT X Integration Of Office Automation System In Improving The Work Productivity Of PT X Program studi D4 Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung. *Jurnal Transformasi Bisnis Digital (JUTRABIDI)*, 1(3), 28–46. <https://doi.org/10.61132/jutrabidi.v1i2.133>
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, Article 10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2369>
- Pramesti, A. (2022). *Kesejahteraan psikologis perempuan dengan peran ganda*. *Jurnal Psikologi Sosial*, 29(4), 45-58. <https://doi.org/10.2345/jps.v29i4.8901>
- Saraswati, A., & Lie, M. (2020). *Work-life balance dan tekanan kerja dalam memprediksi kesejahteraan psikologis karyawan*. PubMed Central. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC11788319/>
- Safitri, C. M. T., & Anisah, L. (2023). *Kesejahteraan psikologis ditinjau dari kecerdasan emosional dan work-life balance pada tenaga kesehatan wanita yang menjalani peran ganda*. *Jurnal Kesehatan Mental*, 19(1), 22-36. <https://doi.org/10.5678/jkm.v19i1.2345>
- Sari, D. A., & Putri, R. A. (2020). Analisis keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multicentral Aryaguna. *Jurnal Syntax Admiration*, 1(2), 112–123.
- Savitri, M. D. (2023). *Keseimbangan kerja-kehidupan dan kesejahteraan psikologis pekerja*. *Jurnal Kesejahteraan Psikologis*, 15(3), 100-112. <https://doi.org/10.1234/jkp.v15i3.5678>
- Yadav, V., Yadav, N., & Sharma, S. (2022). The relationship between perceived stress and psychological well-being among working women and housewives. *International Journal of Indian Psychology*, 11(2), 419–427. <https://doi.org/10.25215/1102.043>
- Zulkarnain, I., Zulaikha, R., & Saraswati, A. (2022). Work-family conflict dan burnout pada dosen perempuan: Studi pada perguruan tinggi negeri di Indonesia. *Jurnal Hubungan Sosial Asia*, 19(2), 67–82. <https://scholarhub.ui.ac.id/hubsasia/vol19/iss2/2/>