

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

**(Studi Pada Karyawan PT Permodalan Nasional Madani
Mekaaar di Kabupaten Pesisir Barat)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar S1 dalam Ilmu
Manajemen Bisnis Syari'ah**

Oleh

**Doli Saputra
NPM : 1851040242**

Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah



Pembimbing I : Vitria Susanti, M.A., M.Ec.Dev.

Pembimbing II : Suhendar, S.E., Ak.M.S.AK.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

1444H/2023M

ABSTRAK

Employee Performance di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat, yakni karena berdasarkan fakta yang diperoleh dari pra survey penulis terhadap 117 orang karyawan yang ada di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat bahwa secara garis besar menjelaskan hasil *performance* yang tinggi tidak dapat diharapkan untuk semua karyawan. Hal ini juga sependapat dari 117 responden hasil survei oleh peneliti, diperoleh kesimpulan bahwa penyebab tinggi atau rendahnya kualitas kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari karyawan itu sendiri. Seperti halnya ada pengaruh dari *work family conflict* dan juga *organizational citizenship behavior*. Ada 65 orang responden yang setuju dengan adanya pengaruh *work family conflict* terhadap *employee performance* dan ada 35 orang memilih setuju dengan adanya pengaruh dari OCB terhadap *employee performance*, sedangkan terdapat 17 orang memilih setuju bahwa keduanya memberikan pengaruh pada *employee performance*. Terkait stres kerja juga terdapat 55 orang responden dari 117 responden menyatakan bahwa stres kerja juga menjadi faktor pendukung dimana semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka karyawan tersebut akan mengalami *emosional* sehingga berdampak buruk pada pekerjaannya.

Rumusan Masalah dari penelitian ini yakni Apakah *work family conflict* dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *employee performance* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat dalam perspektif Islam? Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan *organizational citizenship behavior* terhadap *employee performance* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat dalam perspektif bisnis Islam.

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah *explanatory research* dengan metode pendekatan secara kuantitatif. Penelitian *explanatory* adalah suatu penelitian yang

bertujuan untuk mendapatkan penjelasan mengenai hubungan (kausalitas) antar variabel, melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, data sekunder bersumber dari buku bacaan yang berkaitan dengan *work family conflict* dan *organizational citizenship behavior* terhadap *employee performance* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Jumlah sampel yang ada adalah 117 orang karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar di Kabupaten Pesisir Barat.

Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu variabel *work Family conflict* dan *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* dimana memperoleh nilai (O) 0.581, $t_{\text{statistik}}$ 5.379 dan nilai *P-value* sebesar 0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *Full Medation* atau tidak terjadi mediasi, dimana variabel *Work Family Conflict* dapat mempengaruhi langsung variabel *Employee Performance* Tanpa melibatkan variabel mediasi Stress Kerja atau dapat dikatakan bahwa Stress Kerja Tidak memediasi hubungan *Work Family Conflict* dan Kinerja Karyawan. Stres Kerja tidak memediasi hubungan *Work Family Conflict* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *employee performance*.

Kata Kunci: *Work family conflict*, *Organizational Citizenship Behaviour*, Stress kerja, *Employee performance*.

ABSTRACT

Employee Performance at PT. Madani Mekar's National Capital in Pesisir Barat Regency, namely because based on facts obtained from the author's pre-survey of 117 employees in PT. Madani Mekar's National Capital in Pesisir Barat District that broadly explains high performance results cannot be expected for all employees. It is also agreed from 117 respondents from the survey results by researchers, it was concluded that the cause of the high or low quality of employee performance can be influenced by internal and external factors of the employees themselves. Just as there is the influence of work family conflict and also organizational citizenship behavior. There were 65 respondents who agreed with the influence of work family conflict on employee performance and there were 35 people who chose to agree with the influence of OCB on employee performance, while there were 17 people who chose to agree that both of them had an influence on employee performance. There are also 55 respondents out of 117 respondents stated that work stress is also a supporting factor where the higher the work stress that a person has, the employee will experience emotions so that it has a bad impact on his work.

Problem Formulation from this study is whether work family conflict and organizational citizenship behavior affect employee performance with work stress as a mediating variable in employees in PT. Madani Mekar National Capital in West Coast District in Islamic perspective? The purpose of this study is to determine the effect of work family conflict and organizational citizenship behavior on employee performance with work stress as a mediating variable in employees at PT. Madani Mekar National Capital in West Coast District from an Islamic business perspective.

The research method that the author uses is explanatory research with a quantitative approach method. Explanatory research is a study that aims to obtain an explanation of the relationship (causality) between variables, through hypothesis testing. In this study, secondary data were sourced from reading books related to work family conflict and

organizational citizenship behavior towards employee performance with work stress as a mediating variable. The total sample was 117 employees at PT. Madani Mekaar National Capital in West Coast District.

The research results obtained in this study, namely the variables of work Family conflict and Organizational Citizenship Behaviour have a significant positive effect on employee performance. And work stress had a positive and significant effect on employee performance where it obtained a score of (O) 0.581, $T_{\text{statistic}}$ 5.379 and score P-values as big 0.000. So it can be concluded that this model is included in Full Medation or there is no mediation, where variabel Work Family Confict can directly affect the Employee Performance variable Without involving the mediation variable Work Stress or it can be said that Work Stress Does not mediate the Work Family relationship Conflict and Employee Performance. Work Stress does not mediate the relationship of Work Family Comfict and Organizational Citizenship Behavior to employee performance.

Keywords: Work family conflict, Organizational Citizenship Behaviour, Stress work, Employee performance.



SURAT PERNYATAAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Doli Saputra
NPM : 1851040242
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Employee Performance* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Islam” (Studi Pada Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat)**, adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 01 November 2022

Penulis,



Doli Saputra

1851040243



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Bandar Lampung, 35131, Telp. (0721) 704030

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*
DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR TERHADAP *EMPLOYEE*
PERFORMANCE DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM
PERSPEKTIF ISLAM. (Studi Pada Karyawan
PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar di
Kabupaten Pesisir-Barat).**

Nama : **Doli Saputra**

NPM : **1851040242**

Jurusan/Prodi : **Manajemen Bisnis Syariah**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang
Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan
Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

Vitria Susanti, M.A., M.Ec.Dev.

Suhendar, S.E., Ak.M.S.AK.

NIP. 197809182005012005

NIP. 197504242002121001

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.

NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Bandar Lampung, 35131, Telp. (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **"PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM. (Studi Pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar di Kabupaten Pesisir Barat)."** disusun oleh **Doli Saputra NPM : 1851040242**, Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Jumat, 30 Desember 2022.**

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si. (.....)

Sekretaris : Oza Restianita, M.E. (.....)

Penguji I : Vicky F. Sanjaya, M.Sc. (.....)

Penguji II : Vitria Susanti, MA., M.Ec.Dev. (.....)

Penguji III : Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt. (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Fulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., CA

NIP. 197009262008011008



MOTTO

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا فَمُلِقِيهِ

"Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya."

(Q.S. Al-Insyiqaq 84 : 6)



PERSEMBAHAN

Dengan Penuh rasa syukur kepada Allah SWT, Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Ayahanda Sarikin dan Ibunda Amna, mereka adalah orang tua terhebat yang telah mendedikasikan hidupnya untuk membesarkan, mendidik dan mendukung penulis dengan penuh kesabaran dan kasih sayang. Terimakasih untuk segalanya, atas doa, dukungan yang tak pernah putus. Semoga Allah senantiasa melimpahkan kasih sayang-Nya kepada orang tuaku
2. Adik laki-lakiku Doni Firnanda dan Maya Amelia Sari dan Laeli Novita Sari yang memberikan suport, do'a Dan dukungannya yang sangat berperan penting bagi kelancaran penulis dalam menulis skripsi.
3. Teman-teman seperjuangan angkatan-18, Rizky Hidayat, Andi Prayoga, Didi Kurniawan dan Faisal Ahmadi yang selalu memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : Doli Saputra
Tempat Tanggal Lahir : Sumber Agung, 04 Februari 2000
Alamat : Desa Sumber Agung, Kec. Ngambur,
Kabupaten Pesisir Barat
Nama Orang Tua
Ayah : Sarikin
Ibu : Amna
Agama : Islam
Telp : 0857-6661-4744
Email : dolisaputra0402@gmail.com

B. DATA PENDIDIKAN

1. 2007-2012 : SD N 1 Sumber Agung
2. 2012-2015 : SMP N 1 Ngambur
3. 2015-2017 : SMA N 1 Ngambur
4. 2018 : Mahasiswa Universitas Islam Negeri
Raden Intan Lampung

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas berkat, nikmat dan karunia-Nya yang telah memberikan penjelasan serta penerangan kepada hambanya yang tidak terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir pendidikan Strata Satu (S1) dalam rangka menyelesaikan skripsi guna mendapatkan gelar sarjana yang penulis beri judul **“PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM” (Studi Pada Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat)**. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta para keluarganya, Sahabat-sahabatnya, yang Insyaallah mendapat syafaat di hari akhir, aamiin.

Penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini menyadari banyak dukungan serta bantuan dari berbagai pihak, dengan demikian tanpa mengurangi rasa hormat maka penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Wan Jamaluddin, M.Ag., Ph.D. selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr Prof. Dr. Tulus Suryanto, MM., Akt., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku ketua jurusan Manajemen Bisnis Syari’ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
4. Vitria Susanti, M.A., M.Ec.Dev. selaku pembimbing I yang telah dengan sabar membimbing dan mengoreksi penulisan skripsi sehingga penulisan skripsi ini selesai.
5. Suhendar, S.E., M.S.AK. Akt. selaku pembimbing II yang sabar membimbing dan memberikan motivasi serta arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Almamater Tercinta UIN Raden Intan Lampung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, hal itu tidak lain karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan waktu yang dimiliki. Akhirnya dengan keyakinan niat tulus ikhlas dan kerendahan hati semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca atau peneliti berikutnya untuk pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu syari'ah.

Bandar Lampung, 01 November 2022

Doli Saputra

1851040234



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iv
PERNYATAAN	vi
PERSETUJUAN	vii
PENGESAHAN	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang.....	3
C. Batasan Masalah.....	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian.....	14
F. Manfaat Penelitian.....	15
G. Kajian Penelitian Terdahulu	16
H. Sistematika Pembahasan.....	19
BAB II : LANDASAN TEORY DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Grand Teory	
1. Teori atribusi	21
B. <i>Work Family Conflig</i>	
1. Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	22
2. Indikator-Indikator <i>Work Family Conflict</i>	24
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Family Conflict</i>	24
C. Organizational Citizenship Behavior	
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	25
2. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	26

3.	Indikator-Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	28
4.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> dalam Perspektif Islam	29
D.	<i>Employee Performance</i>	
1.	Pengertian <i>Employee Performance</i>	31
2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Performance</i>	33
3.	Indikator-Indikator <i>Employee Performance</i>	36
4.	<i>Employee Performance</i> dalam Perspektif Islam	37
E.	Stres Kerja	
1.	Pengertian Stres Kerja	39
2.	Gejala Stres Kerja dan Proses terjadinya stres kerja	41
3.	Indikator-Indikator Stres Kerja.....	43
4.	Stres Kerja dalam Perspektif Islam	44
F.	Kerangka Pemikiran	45
G.	Hipotesis.....	47
 BAB III : METODE PENELITIAN		
A.	Waktu dan Tempat Peneliti	57
B.	Jenis dan Sifat Peneliti	57
C.	Data dan Sumber Data.....	58
D.	Populasi dan Sampel	58
E.	Definisi Operasional Variabel	60
F.	Instrumen Penelitian.....	66
G.	Metode Analisis Data	67
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA		
A.	Deskripsi Data	73
B.	Deskripsi Distribusi Jawabab Responde	74
C.	Hasil Penelitian.....	76
 BAB V : PENUTUP		
A.	Kesimpulan	95
B.	Saran	95
DAFTAR RUJUKAN.....		99
 LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaaar.....	59
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Variabel Penelitian.....	61
Tabel 3.3 Skala Likert	66
Tabel 3.4 Kriteria Koefisien Relasi	67
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.2 Karakterisrik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1 <i>Work Family Conflict</i>	74
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	75
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y <i>Employee Performance</i>	75
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Z Stres Kerja (Mediasi)	76
Tabel 4.7 Item Hasil Outer Loading	78
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas.....	79
Tabel 4.9 Total Effect.....	80
Tabel 4.10 Total Effect <i>Stress Kerja antara Work Family Conflict dan Employee Performance</i>	84
Tabel 4.11 Total Effect <i>Stress Kerja antara Work Family Conflict dan Employee Performance</i>	86
Tabel 4.12 Tabel Hasil Uji <i>R-Square</i>	87
Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Diagram Variabel	77
Gambar 4.2 Model Bootstrapping	83



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal guna memahami skripsi ini, maka selaku penulis merasa perlu adanya penejelasan lebih mengenai arti dan maksud terhadap beberapa kata dari kalimat yang menjadi judul pada skripsi ini. Berdasarkan penegasan judul yang nantinya yang dibahas, diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman atau kekeliruan terhadap pemaknaan judul dari beberapa kata serta istilah yang digunakan. Adapun judul skripsi yang dimaksud adalah **“PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat)**, untuk menghindari kesalahpahaman terhadap judul skripsi ini, maka perlu kiranya dijelaskan beberapa arti kata atau istilah, antara lain:

1. **Pengaruh** menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu baik orang maupun benda yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹ Atau dapat diartikan juga, pengaruh adalah daya yang dapat menyebabkan serta membentuk atau mengubah sesuatu yang lain ke dalam bentuk sesuai dengan suatu yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Singkatnya adalah hubungan sebab akibat antara hal yang mempengaruhi dan dipengaruhi dimana ada hubungan timbal balik di dalamnya.
2. **Work Family Conflict** adalah konflik yang timbul pada lingkungan pekerjaan terhadap hubungan keluarga, ketika individu lebih memilih bekerja maka dia akan berpotensi

¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 104.

mengalami kendala dalam memenuhi kewajiban dan kebutuhan dikeluarganya.²

3. **Organizational Citizenship Behavior** adalah perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu system kerja yang formal dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Indikator pengukuran *Organizational Citizenship Behavior* menurut Budiharjo yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, dan Civic Virtue*.³
4. **Employee Performance** merupakan produktivitas kerja yang telah dilakukan oleh setiap karyawan, produktivitas kerja ini merupakan hasil akhir yang diberikan oleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya.⁴
5. **Stres Kerja** adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan.⁵
6. **Variabel Mediasi** adalah variabel penyela yang terletak diantara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.⁶
7. **Perspektif Islam** adalah suatu pandangan berdasarkan hukum Islam tentang suatu hal yang merujuk pada ketentuan syari'ah.⁷

²I Gusti Agung Gede Krisna Divara dan Agoes Ganesha Rahyuda, "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, (2017): 6994-7021.

³A.P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : PT. Remaja Rodakarya, 2011), 7.

⁴Soomro & Breiteneker, "Relation of Work-Life Balance, Work-Family Conflict , and Family-Work Conflict with the Employee Role of Job Satisfaction". *E-Journal*, Vol.7 No. 1, (2017): 129– 146.

⁵Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh* (Jakarta: Gramedia, 2009), 5.

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2017), 63.

⁷Barzah Latupono, *Buku Ajar Hukum Islam* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 6.

Berdasarkan penjelasan istilah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa maksud dari judul penelitian ini adalah kajian penelitian yang membahas mengenai adanya pengaruh *Work Family Conflict* dan *Organizational Citizens Behavior* karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat terhadap *Employee Performance Effectiveness* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi yang kemudian dilakukan kajian pembahasan berdasarkan perspektif hukum Islam.

B. Latar Belakang Masalah

Meluasnya pandemi dan diberlakukannya kebijakan *social distancing* berdampak pada banyaknya pekerja yang kehilangan pekerjaan karena PHK, kehilangan batasan antara pekerjaan dan rumah, serta khawatir mengenai kesehatan diri sendiri dan keluarga. Misalnya saat bekerja di rumah sering terganggu dengan urusan keluarga secara langsung karena harus mengurus anak yang juga melakukan *school from home*. Masalah yang terjadi antara dua tuntutan peran di keadaan yang tidak pasti selama pandemi COVID 19 mengakibatkan transisi negatif dimana *performance* menjadi turun dan tingkat konflik serta stres menjadi tinggi.⁸ Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawan, karena hal tersebut merupakan elemen penting dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sebuah perusahaan.

Boone dan Kurtz dalam penelitiannya menyebutkan bahwa hal tersebut dapat diwujudkan apabila mengacu pada empat input dasar yang harus dilakukan oleh perusahaan yakni : sumber daya alam, modal, sumber daya manusia, dan kewirausahaan. Karena keempat input yang dimiliki perusahaan bersifat terbatas sehingga perusahaan dituntut mampu memberdayakan dengan optimal penggunaannya untuk kelangsungan hidup perusahaan.⁹ Terlepas

⁸Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., & Matthews, R. A., "Supplemental Material for Changes to the Work–Family Interface During the COVID-19 Pandemic: Examining Predictors and Implications Using Latent Transition Analysis". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 105 No. 10 (2020): 1073–1087.

⁹David L Kurtz and Louis E Boone, *Contemporary Business* 2010I (2008).

dari hal tersebut keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan.

Diantara berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) yang menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya Manajemen SDM merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Bishop menyebutkan bahwa *employee performance* merupakan produktivitas kerja yang telah dilakukan oleh setiap karyawan, produktivitas kerja ini merupakan hasil akhir yang diberikan oleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya. Hasil *performance* yang tinggi tidak dapat diharapkan untuk semua karyawan. Hal ini karena masing-masing karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari segi karakteristik bawaan individu atau pengaruh lingkungan. Terlebih sejak adanya pandemi COVID-19 yang tiba-tiba datang berdampak pada perubahan dalam segala bidang kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi, perekonomian dunia menjadi lesu sehingga mengubah kehidupan pekerjaan secara keseluruhan.¹⁰

Ketidakseimbangan peran yang dimiliki oleh karyawan di pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan masalah dan menciptakan konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work family conflict* dan *family work conflict*).¹¹ Konflik yang terjadi dalam pekerjaan dan keluarga kebanyakan cenderung searah yang dimana konflik ini merupakan hal yang bertentangan yang dimana sorang karyawan diminta harus berkerja dengan beban yang banyak

¹⁰Na-Nan, Chaiprasit, & Pukkeeree, "Factor Analysis-Validated Comprehensive Employee Job Performance Scale". *International Journal of Quality and Reliability Management*, Vol. 35 No. 10 (2018): 2436–2449.

¹¹Rasheed, M., Iqbal, & Mustafa, "Work-Family Conflict and Female Employees' Turnover Intentions". *Gender in Management*, Vol. 33 No. 8 (2018): 636–653.

sehingga urusan keluarga tidak dapat terlaksanakan dengan baik, dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* banyak bersifat dua arah yang berarti tidak hanya pekerjaan mempengaruhi masalah keluarga, tetapi urusan keluarga juga dapat meluas mempengaruhi pada urusan kerja. Seiring berjalannya waktu, upaya yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan peran bersaing menghabiskan sumber daya pribadi, menciptakan *emotional exhaustion*. Cohen menyatakan bahwa baik *work family conflict* atau *family work conflict* dapat menyebabkan *emotional exhaustion*, penurunan produktivitas dan komitmen organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan ketidakhadiran dan *resign* dari pekerjaan.¹²

Perilaku mengerjakan tugas ekstra yang melebihi tugas pokok pekerjaannya dinamakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB memiliki peran yang cukup besar dalam perkembangan organisasi dalam hal ini adalah perusahaan. Secara lebih jelas hal ini dapat dilihat dari berbagai faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku OCB yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, interaksi dengan pimpinan, produktivitas kerja, jenis kelamin, performansi kerja, dan suasana hati atau *mood*.¹³ Menurut Endah Rahayu Lestari dan Fitriyah Gaby menyebutkan bahwa keberhasilan suatu organisasi tergantung pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Endah Rahayu Lestari dan Fitriyah Gaby menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah *Organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Suheny *Organizational citizenship behavior* (OCB) diartikan sebagai perilaku yang meningkatkan nilai dan pemeliharaan sosial serta lingkungan psikologis yang mendukung hasil kerja. hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hikmah dan Hari Susanta menyebutkan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

¹²Mahavianpoor, & Ahmad Mirjafari, "The Prediction of Job Burnout Based on Work Addiction and Work-Family Conflict and Family Conflict-Work Among Nurses". *Indian Journal of Health & Wellbeing*, Vol. 9 No. 6 (2018): 874–877.

¹³A.P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.....,53.

Adapun yang menjadi salah satu faktor pendorong bagi penulis untuk mengangkat permasalahan terkait *Employee Performance* di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat, yakni karena berdasarkan fakta yang diperoleh dari pra survey penulis terhadap 62 orang karyawan yang ada di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat bahwa secara garis besar menjelaskan hasil *performance* yang tinggi tidak dapat diharapkan untuk semua karyawan. Hal ini karena masing-masing karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari segi karakteristik bawaan individu atau pengaruh lingkungan. Oleh karena itu, terdapat 62 responden mengisi mini kuisisioner yang penulis berikan dan dari hasil kuisisioner tersebut diperoleh kesimpulan bahwa penyebab tinggi atau rendahnya kualitas kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari karyawan itu sendiri. Seperti halnya adanya pengaruh dari *work family conflict* dan juga *organizational citizenship behavior*. Ada 30 orang responden yang setuju dengan adanya pengaruh *work family conflict* terhadap *employee performance* dan ada 15 orang memilih setuju dengan adanya pengaruh dari OCB terhadap *employee performance*, sedangkan terdapat 17 orang memilih setuju bahwa keduanya memberikan pengaruh pada *employee performance* karyawan. Terkait stres kerja juga terdapat 45 orang responden dari 62 responden menyatakan bahwa stres kerja juga menjadi faktor pendukung dimana semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka karyawan tersebut akan mengalami kinerja yang buruk pada pekerjaannya. Karyawan yang mengalami stres kerja menjadi tidak bersemangat dalam bekerja sehingga berdampak pada turunnya *employee performance*, sehingga dikatakan sebagai variabel mediasi. Maka dapat diketahui bahwa lebih dari 50% jumlah responden secara umum dan mayoritas menyatakan setuju adanya variabel *work family conflict* dan *organizational citizenship behavior* serta stres kerja sebagai variabel mediasi yang

memberikan pengaruh terhadap *employee performance effectiveness*.¹⁴

Adapun penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yakni yang dilakukan oleh Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, Erni Taruli Pebrina pada tahun 2019 ditemukan hasil bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.¹⁵ Artinya semakin tinggi *work family conflict* meningkat maka kinerja karyawan atau *Employee Performance* akan menurun. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Soomro & Breitenecker pada tahun 2017 menunjukkan hasil penelitian dimana *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Positif disini dijelaskan dalam penelitian terjadi karena terdapat karyawan muda yang menantikan karier mereka dan mungkin memiliki persepsi bahwa menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja akan membantu mereka mencapai tujuan hidup mereka lebih cepat. Itu menunjukkan dedikasi karyawan muda dan antusiasme untuk pekerjaan mereka, karena karyawan muda mungkin mengarahkan pandangan mereka untuk mencapai banyak tonggak dalam kehidupan mereka (misal. menikah, membangun rumah, memperoleh keamanan finansial melalui investasi, dll.) sehingga memberikan pengaruh positif pada performance mereka.¹⁶

Sementara itu, penelitian menurut Feby Cahya Sapitri & Nidya Dudija memperoleh kesimpulan bahwa *work family conflict* juga memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance* yang dimana hasil *Koefisien determinasi yang didapat pada penelitian ini menunjukkan nilai R square sebesar 0.748*. Artinya ada pengaruh antara variabel *Work-Family Conflict* dan *Stres*

¹⁴Doli Saputra, *Pra Survey Penelitian*, Pesisir Barat, 20 Juli 2022.

¹⁵ Asbari, M., Novitasari, D., & Pebrina, E. T. (2021). Pengaruh Mediasi Mental Kesiapan untuk Berubah dan Work-Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 10(1), 24-38.

¹⁶Soomro, & Breitenecker, "Relation of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, and Family-Work Conflict with the Employee Role of Job Satisfaction". *E-Journal*, Vol. 7 No. 1 (2017), 129– 146.

Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita sebesar 74.8% sedangkan sisanya 25.2% merupakan pengaruh variabel-variabel lain yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini.

Penelitian tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Ainun Azizah Ridwan (2022) dan Juliasyifa Muningggar (2022) memperoleh hasil *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.¹⁷

Kemudian penelitian ini juga didukung oleh Reni Agustina & I Gde Adnyana Sudubya (2017) memperoleh hasil bahwa *Work Family Conflict* terhadap stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan yang artinya jika *Work Family Conflict* meningkat maka stres kerja pun akan meningkat.

Serta penelitian Rahmat Sabuhari Marwan Man Soleman dan Zulkifly (2017) menyimpulkan bahwa *Work Family Conflict* terhadap stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan yang artinya jika *Work Family Conflict* meningkat maka stres kerja pun akan meningkat. Hasil uji serentak (uji F) yang terdiri dari WIF dan FIW diperoleh nilai F hitung sebesar 4.475 dengan menggunakan level of significance (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh $0.021 < 0.05$ artinya bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa *work- family conflict* secara simultan berpengaruh pada stres.¹⁸

Dan diperkuat lagi oleh penelitian Lestari, E. D., Suhendar, S., Choirisa, S. F., & Rizkalla, N. (2021) dimana hasil penelitian ini bahwa *Work Family Conflict* terhadap stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dari penelitian-penelitian diatas peneliti menyimpulkan bahwa memang terdapat hubungan maupun pengaruh antara *Work Family Conflict* terhadap stres kerja yang

¹⁷ Yuzalmi, N., Sukmadewi, R., & Kurniadi, D. (2022). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT SYAFIRA PEKANBARU. *Ensiklopedia of Journal*, 4(4), 394-405.

¹⁸ Sabuhari, R., Soleman, M. M., & Zulkifly, Z. (2017). Pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja (studi kasus pada ibu yang bekerja sebagai guru di kota ternate). *Humano: Jurnal Penelitian*, 7(2), 113-125.

dimana nilai Work Family Conflict semakin tinggi maka akan berdampak pada stres kerja juga.¹⁹

Kemudian variabel Organizational Citizenship Behavior terhadap Stres Kerja juga didukung oleh penelitian Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Indriyani, I., & Cahyandi, K. (2020) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Organizational Citizenship Behavior terhadap Stres Kerja. Artinya semakin tinggi perilaku karyawan pada Organizational Citizenship Behavior maka stres kerja akan menurun.

Serta variabel ini juga diperkuat oleh penelitian Priyana, Ade Yudha (2021) bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja dan penelitian Arifah, Yusrina Nadila (2022) dimana memperoleh hasil penelitian bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.²⁰ Artinya bahwa variabel OCB memiliki pengaruh terhadap Stres Kerja, semakin tinggi nilai Organizational Citizenship Behavior yang dimiliki karyawan maka akan menurunkan tingkat stres kerja seorang karyawan.

Terkait dengan hubungan Stres Kerja sebagai variabel mediasi yakni, penelitian yang dilakukan oleh Nabila Rifqayani Ilham, Arif Partono Prasetyo pada PT Telkomsel Area 3 dengan responden berjumlah 200 orang menunjukkan hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi

¹⁹ Lestari, E. D., Suhendar, S., Choirisa, S. F., & Rizkalla, N. (2021). ANALISIS PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, FAMILY-WORK CONFLICT TERHADAP STRES KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN HIDUP PEKERJA FRONT OFFICE HOTEL DI INDONESIA. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 256-277.

²⁰ Arifah, Y. N. (2022). *PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)(Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Produksi PT. TKPI Kabupaten Temanggung)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).

stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendahnya Kinerja Karyawan.²¹

Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016) mendukung hasil penelitian lainnya dengan hasil Stres Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Employee Performance* yang artinya, semakin tinggi tingkat stres seorang karyawan maka semakin menurun tingkat kualitas kinerja.²² Serta penelitian Moh Rizal Arfani, Bachruddin Saleh Luturlean dengan objek penelitian di Sucifindo cabang Bandung memperoleh hasil bahwa Stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Employee performance*.²³

Kemudian stres kerja sebagai variabel mediasi yang diambil oleh peneliti juga diperkuat oleh penelitian Tri Wartono yang dimana menunjukkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil tersebut peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*.²⁴ Dan menurut Sulfian, M Rian (2023) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*.²⁵

Dari penelitian terdahulu di atas, dapat diketahui bahwa terdapat hasil penelitian-penelitian terdahulu pada variabel *work*

²¹Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96-104.

²²Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1).

²³ Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung. *eProceedings of Management*, 5(2).

²⁴ Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).

²⁵ Sulfian, M. R. (2023). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk CABANG MAKASSAR (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

family conflict dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *employee performance* dengan stress kerja sebagai variabel mediasi. Dari hasil penelitian menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hasil-hasil tersebutlah yang menjadi gap yang menggugah peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Gap inilah yang menjadi masalah yang akan dibahas dan dicari keserasian hasilnya. Selain itu, peneliti memasukan variabel stres kerja sebagai variabel mediasi telah memenuhi kriteria. menurut teori yang dikembangkan Baron dan Kenny (1986) syarat mediasi yaitu variabel X berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Y, X berpengaruh dan signifikan terhadap variabel M, dan variabel M berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Y.²⁶

pada penelitian yang dilakukan penulis ini, menggunakan variabel *work family conflict* dan *Organizational Citizenship Behavior*, serta stres kerja sebagai variabel mediasi untuk mengetahui apakah adanya pengaruh atau tidak terhadap *employee performance* karyawan di PT.Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir, dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dan bekerja secara profesional. Sebagaimana yang terkandung dalam al-Qur'an surah at-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Q.S. At-Taubah:105).

Tafsir dalam ayat di atas adalah menilai dan memberikan ganjaran atau kompensasi. Lebih jauh ayat ini menjelaskan bahwa

²⁶ Nur Indah et al., "Hubungan Kepemimpinan Melayani Terhadap Perilaku OCB Dengan Pemberdayaan Pekerja Dan Interaksi Atasan Bawahan Sebagai Pemediasi Serta Gender Sebagai Pemoderasi," Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 10, no. 1 (2021): 70.

Allah memerintahkan kita untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan.²⁷

Seseorang memiliki dorongan untuk bekerja adalah agar mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan, seseorang pasti memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu membantu sesuai dengan kemampuannya atau dengan kata lain memperkerjakan orang lain untuk membantu menjalankan usahanya. Usaha yang dimaksudkan adalah yang bersifat saling menguntungkan, dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama. Oleh karena itu, setiap individu didorong untuk bekerja keras, untuk selanjutnya mengusahakan kemampuan terbaiknya, dan berjuang melawan frustrasi dan putus asa. Teori ini memandang kerja sebagai kewajiban setiap orang laki-laki dan perempuan yang memiliki kemampuan. Mereka didorong untuk bekerja dan dilarang mencari bantuan orang lain tanpa usaha nyata atau kebutuhan mendesak. Mereka juga diberi nasehat bahwa cara terbaik beribadah kepada Allah adalah melakukan kerja yang dapat diterima dan menghindari korupsi. Al-Qur'an juga mewajibkan muslim berusaha keras untuk mendapatkan mata pencaharian yang diharamkan, yakni terkandung dalam surah Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (Q.S Al-Jumu'ah: 10).

Dari pemaparan ayat-ayat Al-Qur'an di atas dapat diketahui bahwa dalam Islam, setiap individu diwajibkan untuk bekerja agar tidak berpangku tangan menjadi parasit bagi umat manusia yang lain dan berbuat baik kepada manusia yang lain. Dengan bekerja dan berbuat baik kepada manusia yang lain, dapat dipastikan

²⁷Didin Hafidhuddin, *Sistem Penggajian Islam* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), 27.

keseimbangan dan keharmonisan dalam kehidupan ini dapat tercapai.

Dalam penelitian ini penulis mengangkat pengaruh variabel *work family conflict* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *employee performance* serta stres kerja sebagai variabel mediasi yang mendukung adanya pengaruh dalam hubungan kedua variabel tersebut. Selain itu, penelitian ini juga merupakan saran dari penelitian sebelumnya dari penelitian Rr. Ratih Sudrajat dan Hudaniah Serta penelitian dari Kevin Putra Nugraha yang dimana memberikan saran kepada penelitian selanjutnya melakukan penelitian ulang dengan objek yang berbeda serta bagi peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian terhadap variabel-variabel lain yang memengaruhi *organizational citizenship behavior* dengan mempertimbangkan pengambilan data yang lebih besar lagi.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan oleh penulis di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih dalam mengenai **“PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Pada Karyawan PT.Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat)”**.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk menetapkan batasan-batasan dari masalah penelitian yang akan berguna untuk mengidentifikasi faktor-faktor mana saja yang akan dimasukkan ke dalam ruang lingkup masalah penelitian dan mana yang tidak dimasukkan agar penelitian ini lebih fokus, mendalam dan terinci. Maka penulis membatasi penelitian hanya berkaitan dengan pengaruh *work family conflict* dan *organizational citizenship behavior* terhadap *employee performance* dengan variabel mediasinya yakni stres kerja dan studi lapangan pada karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat yang kemudian merujuk berdasarkan perspektif Islam.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat?
3. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat?
4. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat?
6. Apakah Stres Kerja Memediasi hubungan *Work Family Conflict* terhadap *employee performance* pada karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat?
7. Apakah Stres Kerja Memediasi hubungan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *employee performance* pada karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *employee performance* pada karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat.

2. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pada karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *employee performance* pada karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap stres kerja pada karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *Employee Performance* pada karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja memediasi hubungan *Work Family Conflict* terhadap *employee performance* pada karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat.
7. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja memediasi hubungan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *employee performance* pada karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat.

F. Manfaat Penelitian

Pada setiap penelitian yang dilakukan, tentunya akan ada sesuatu yang dihasilkan yang kemudian diharapkan menjadi suatu hal yang bermanfaat baik bagi penulis maupun pembaca dan pihak lainnya. Adapun signifikansi atau manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Sebagai suatu tambahan informasi bagi mahasiswa/i yang ada di kampus UIN Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terutama pada mahasiswa/i yang ingin melakukan penelitian yang terkait dengan pengaruh *work family conflict* dan *organizational citizenship behavior* terhadap

employee performance dengan stres kerja sebagai variabel mediasi dalam perspektif Islam.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil dari sebuah penelitian ini tentunya dapat menambah pengetahuan serta wawasan yang makin luas mengenai apa dan bagaimana pengaruh *work family conflict* dan *organizational citizenship behavior* terhadap *employee performance* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi dalam perspektif Islam.

b. Bagi Akademisi

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan, informasi dan juga dapat dijadikan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya.

c. Bagi Pembaca

Diharapkan bagi pembaca yang membaca tulisan ini, dapat mengetahui dan memiliki gambaran jelas tentang pengaruh *work family conflict* dan *organizational citizenship behavior* terhadap *employee performance* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi dalam perspektif Islam.

G. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Pada pembahasan penelitian ini, penulis juga mendapatkan dan mengambil referensi dari beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan untuk dapat memperjelas serta mempermudah dalam penulisan serta penelitian yang dilakukan. Berikut di bawah ini adalah penelitian terdahulu yang menjadi referensi/landasan pada penulisan penelitian ini:

Muhammad Syahirul Akbar Jamaluddin, Thatok Asmony, dan Hermanto (2019), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Mediasi Stres Kerja”. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini yaitu bahwa *work-family conflict* berpengaruh negative tidak signifikan terhadap *organizational*

citizenship behavior, *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan *organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi oleh *work-family conflict* tanpa stres kerja sebagai variabel mediasi.²⁸

I Gusti Agung Gede Krisna Divara dan Agoes Ganesha Rahyuda (2017), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali”. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. *Work family conflict* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional, melalui variabel stres kerja.²⁹

Devita Septi Nur Azliah dan Eisha Lataruva (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Family Work Conflict* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Emotional Exhaustion* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Berstatus Menikah pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)”. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *employee performance*. Konflik yang dialami karyawan dimana tuntutan pekerjaan mengganggu urusan keluarga akan membuat karyawan merasa kelelahan dan sulit untuk memiliki waktu dengan keluarga. Perasaan bersalah pada keluarga

²⁸Muhammad Syahirul Akbar Jamaluddin, Thatok Asmony, dan Hermanto, “Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Mediasi Stres Kerja”. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 9 No. 2 (2019): 189-202.

²⁹I Gusti Agung Gede Krisna Divara dan Agoes Ganesha Rahyuda, “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, (2017): 6994-7021.

akan mengganggu fokus karyawan dalam bekerja sehingga sulit untuk fokus dan bekerja secara maksimal.³⁰

Cintya Mega Sulistyowati dan Hafid Kholidi Hadi (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Job Performance* Dengan *Employee Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening”. Kesimpulan yang dapat diambil, yaitu *work family conflict* memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job performance*. *Work family conflict* memberikan pengaruh signifikan yang positif terhadap *employee satisfaction*. *Employee satisfaction* memberikan pengaruh signifikan positif terhadap *job performance*. *Employee satisfaction* sebagai variabel intervening memberikan pengaruh atas hubungan *work family conflict* dengan *job performance*.³¹

Reni Agustina dan I Gede Adnyana Sudibya (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok”. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan stres kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja.³²

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni terletak pada fokus kajian penelitian dan subjek penelitiannya. Penelitian ini, berfokus pada pengaruh *work family*

³⁰Devita Septi Nur Azliah dan Eisha Lataruva, “Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Family Work Conflict* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Emotional Exhaustion* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Berstatus Menikah pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)”. *Dipenogoro Journal of Management*, Vol. 10, No. 3 (2021): 12.

³¹Cintya Mega Sulistyowati dan Hafid Kholidi Hadi, “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Job Performance* Dengan *Employee Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 9 No. 3 (2021): 1-11.

³²Reni Agustina dan I Gede Adnyana Sudibya, “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*, Vol. 7 No. 3 (2018): 775-808.

conflict dan *organizational citizenship behavior* terhadap *employee performance effectiveness* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi dalam perspektif Islam studi pada Karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Syahirul Akbar Jamaluddin, Thatok Asmony, dan Hermanto berfokus pada pengaruh *work-family conflict* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan mediasi stres kerja. I Gusti Agung Gede Krisna Divara dan Agoes Ganesha Rahyuda berfokus pada pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dan komitmen organisasional pegawai kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Devita Septi Nur Azliah dan Eisha Lataruva berfokus pada Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Family Work Conflict* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Emotional Exhaustion* Sebagai Variabel Intervening dengan Studi pada Karyawan Berstatus Menikah pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Cintya Mega Sulistyowati dan Hafid Kholidi Hadi berfokus pada pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance* dengan *employee satisfaction* sebagai variabel intervening. Reni Agustina dan I Gede Adnyana Sudibya berfokus pada pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dan kinerja wanita perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok.

H. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab dan pada setiap bab terdiri dari beberapa sub bab, secara sistematika pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

sebagai bab pendahuluan, memuat tentang penegasan judul, latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

merupakan landasan teori dan pengajuan hipotesis yang berisi pembahasan teoritis yang digunakan yakni pemaparan teori tentang *Work family conflict*, *Organizational Citizenship Behavior*, *Employee Performance*, dan stres kerja serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

adalah metode penelitian yang membahas mengenai jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengelolaan data, dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang deskripsi data dan pembahasan penelitian serta analisis.

BAB V : PENUTUP

sebagai penutup yang memaparkan kesimpulan dan rekomendasi. Penulis dalam hal ini akan menyimpulkan sebagai inti dari keseluruhan isi dan juga akan diungkapkan beberapa rekomendasi sebagai saran yang diperlukan.

BAB V PENUTUP

A. SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian pengaruh *Work Family Conflict* dan *Organizational Citizens Behavior* karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Mekar di Kabupaten Pesisir Barat terhadap *Employee Performance* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi dalam Perspektif Islam adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar di Kabupaten pesisir barat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi konflik yang dirasakan seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Sehingga H1 dalam penelitian ini didukung.
2. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Terdapat pengaruh Positif signifikan pada *Work Family Conflict* terhadap Stres kerja di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar di Kabupaten pesisir barat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tingginya Konflik pekerjaan dan keluarga maka akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja. Sehingga H2 dalam penelitian ini didukung.
3. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Terdapat pengaruh Positif signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Employee Performance* di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar di Kabupaten pesisir barat. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kepedulian karyawan kepada OCB maka akan sangat berpengaruh pada tingginya kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga H3 dalam penelitian ini didukung.
4. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Terdapat pengaruh Positif signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Stres kerja di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar di Kabupaten pesisir barat. Hal ini membuktikan

bahwa semakin tinggi OCB maka akan berpengaruh juga terhadap Stres Kerja pada karyawan. . Sehingga H4 dalam penelitian ini didukung.

5. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Terdapat pengaruh Positif signifikan pada Stres Kerja terhadap *Employee Performance* di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar di Kabupaten pesisir barat. Hal ini terbukti bahwa hasil hipotesis terbukti bahwa Stres Kerja berpengaruh *Employee Performance*. . Sehingga H5 dalam penelitian ini didukung.
6. Berdasarkan Hasil Penelitian diatas menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak memediasi *Work Family Conflict* terhadap *Employee Performance*. hal ini terbukti dari hasil *causal step* yang menunjukkan hasil *direct effects* sebesar 0.310 yang lebih kecil dari pengaruh langsung sebelum dimasukan variabel mediasi yaitu $c = 0.706$, nilai *P-Value* sebesar 0.110 atau lebih besar dari $\alpha = 0.05$, dan $T_{\text{statistik}}$ berkurang menjadi $1.599 < 1.96$ yang dimana dinyatakan bahwa hipotesis ini tidak signifikan. . Sehingga H6 dalam penelitian ini tidak didukung.
7. Berdasarkan Hasil Penelitian diatas menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak memediasi *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Employee Performance*. . hal ini terbukti dari hasil *causal step* yang menunjukkan hasil *direct effects* sebesar 0.310 yang lebih kecil dari pengaruh langsung sebelum dimasukan variabel mediasi yaitu $c = 0.840$. Pengaruh variabel independen *Organizational Citizhenship Behavior* terhadap variabel dependen *Employee Performance* berkurang dan Tidak signifikan $0,751 < 1.96$, *P-Value* sebesar 0.150 atau lebih besar dari $\alpha = 0.05$. yang dimana dinyatakan bahwa hipotesis ini tidak signifikan dan tidak didukung.

B. REKOMENDASI

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan yang ada pada penelitian ini. Peneliti berharap pada penelitian berikutnya untuk dapat lebih mengkaji dan mempelajari fenomena yang ada dimasyarakat berkenaan tentang *Work Family Conflict* dan *Organizational* Hasil penelitian di atas di harapkan

dapat menjadi rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Dan diharapkan peneliti ini menjadi bahan pertimbangan dan juga referensi untuk penelitian yang lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel lain yang bisa mempengaruhi *Work Family Conflict* dan *Organizational* terhadap *Employee Performance* serta mencari variabel intervening yang sesuai agar memiliki pengaruh dan memediasi. Dan untuk peneliti selanjutnya saya harap bisa mengembangkan lagi variabel-variabel tersebut dengan menggunakan metode yang lain.



DAFTAR RUJUKAN

Rujukan Buku

- A. Y. Hamali, Pemahaman Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: PT Buku Seru, 2018), 241.
- A.P. Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Bandung: PT. Remaja Rodakkarya, 2011),
- A.P. Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Amirudin, dan zainal asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003).
- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2017).
- Ashar Sunyoto Munandar, Psikologi Industri dan Organisasi (Jakarta: UI Press, 2001).
- Barzah Latupono, Buku Ajar Hukum Islam (Yogyakarta: Deepublish, 2017).
- David L Kurtz and Louis E Boone, Contemporary Business 2010 (2008).
- Departemen Agama RI, Qur'an Kemenag, n.d., <https://quran.kemenag.go.id/sura/48/29>
- Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001).
- Didin Hafidhuddin, Sistem Penggajian Islam (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008).
- Doli Saputra, Pra Survey Penelitian, Pesisir Barat, 20 Juli 2022.
- Dr. Ir. Harinaldi, M. Eng, Prinsip-Prinsip Statistik Untuk Teknik Dan Sains (Jakarta: Erlangga, 2005).

- Gusti Yuli Asih dkk, *Stress Kerja* (Semarang: Semarang University Pres, 2018).
- Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua* (Yogyakarta: BPFE, 2008).
- Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua* (Yogyakarta: BPFE, 2008), 34.
- Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Keuangan* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2016), 214.
- Jonathan Sarwono, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. 8.
- KemenagRI, QURAN KEMENAG, | Quran.Kemenag.Go. Id, <https://quran.kemenag.go.id/sura/5/32>
- Laksmi Riani, *Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011).
- M. Manulang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan* (Medan: Ghalia Indonesia, 2006).
- Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006).
- P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Riau: Zanafa Publishing, 2018).
- P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Riau: Zanafa Publishing, 2018), 89.
- Rafik Issa Beekun, *Etika Bisnis Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004).
- Richardus Eko Indrajit, *Peranan Teknologi Informasi dan Internet* (Yogyakarta: Andi Offest, 2011), 24.
- Richardus Eko Indrajit, *Peranan Teknologi Informasi dan Internet* (Yogyakarta: Andi Offest, 2011).
- Riniwati Harsuko, *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM* (Malang:UB Press, 2011).

- Sandu and Sodik, Dasar Metodologi Penelitian,54
- Siyoto Sandu and Ali Sodik, Dasar Metodologi Penelitian (yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015).
- Slovin dan Husein Umar, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013).
- Sofyan Siregar, Statistik Parametrik Untuk Penelitian K Sudjana, Metode Statistika (Bandung: PT. Tarsito, 2011), 373.uantitatif...., 90-91.
- Sofyan Siregar, Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).
- Sopiah, Perilaku Organisasi (Bandung : Andi, 2014), 87.
- Stephen P. Robbins, Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh (Jakarta: Gramedia, 2009), 5.
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis (Bandung: Alfabeta, 2013),80.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung : Alfabeta, 2017), 63.
- Sugiyono, Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & N,224.Jonathan Sarwono, Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS.....,87
- Sukirman, Cara Kreatif Menulis Karya Ilmiah (Makassar: Angkasa Timur, 2015), 229.
- Sukri dan Arisandi, “Analisis Strategi Pemasaran Dengan Media Sosial Produk Kuliner Usaha Kecil Dan Menengah di Pekanbaru”, 2017.
- Triatna, Perilaku Organisasi dalam Pendidikan (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015)
- Uhar Suharsaputra, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Tindakan (Bandung: Refika A, 2014).

Rujukan Jurnal

- Achmad Fadhil and Yuniadi Mayowan, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi putera, | Jurnal Administrasi Bisnis (2018).
- Achmad Fadhil and Yuniadi Mayowan, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi putera, | Jurnal Administrasi Bisnis (2018).
- Ahmad Bustomi, Irfan Sanusi, and Herman Herman, Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung, | Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah 5, no. 1 (2020).
- Anik Irawati, “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating”. Jurnal Ilmu Akutansi, Vol. 11 No. 1 (2018).
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung. eProceedings of Management, 5(2).
- Asbari, M., Novitasari, D., & Pebrina, E. T. (2021). Pengaruh Mediasi Mental Kesiapan untuk Berubah dan Work-Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 10(1).
- B. F. W. Laksono, & Wardoyo, “Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang”. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 12 No. 1 (2019).
- Cintya Mega Sulistyowati dan Hafid Kholidi Hadi, “Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Job Performance Dengan Employee Satisfaction Sebagai Variabel Intervening”. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 9 No. 3 (2021).
- Damingun, Agus Trisihnyo, “Mengelola Stres Kerja dalam Perspektif Islam”, Jurnal Ekonomi (2018).

- Devita Septi Nur Azliah dan Eisha Lataruva, “Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Employee Performance Dengan Emotional Exhaustion Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Berstatus Menikah pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)”. *Dipenogoro Journal of Management*, Vol. 10, No. 3 (2021).
- Edwin Rivel Kun Bimantara, “Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja pada Karyawan Work from Home”. *Artikel Penelitian Jurnal Unair*, Vol 2 No. 1 (2022).
- I Gusti Agung Gede Krisna Divara dan Agoes Ganesha Rahyuda, “Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, (2017): 6994-7021.
- I Gusti Agung Gede Krisna Divara dan Agoes Ganesha Rahyuda, “Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, (2017).
- I Gusti Komang Rai Dijaya dkk, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2 No. 3 (2021).
- Ilfi Nur Diana, *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam*, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* 1, no. 2 (2017).
- Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96-104.
- Johana Susanti Gunawan, Pinkan Datun Solang, dan Endo Wijaya Kartika, “Organizational Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel Sheraton Surabaya”, *Jurnal manajemen*, Vol. 1 No. 1 (2018): 120-133.

- Mahavianpoor, & Ahmad Mirjafari, "The Prediction of Job Burnout Based on Work Addiction and Work-Family Conflict and Family Conflict-Work Among Nurses". *Indian Journal of Health & Wellbeing*, Vol. 9 No. 6 (2018).
- Minto Waluyo, *Psikologi Teknik Industri* (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2009).
- Muhammad Syahirul Akbar Jamaluddin, Thatok Asmony, dan Hermanto, "Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Stres Kerja". *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 9 No. 2 (2019).
- Na-Nan, Chaiprasit, & Pukkeeree, "Factor Analysis-Validated Comprehensive Employee Job Performance Scale". *International Journal of Quality and Reliability Management*, Vol. 35 No. 10 (2018).
- Ni Kadek Nonik Rasminingsih dkk, "Pengaruh Beban Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Dukungan Sosial". *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No. 12, 2021.
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1).
- Nur Indah et al., "Hubungan Kepemimpinan Melayani Terhadap Perilaku OCB Dengan Pemberdayaan Pekerja Dan Interaksi Atasan Bawahan Sebagai Pemediasi Serta Gender Sebagai Pemoderasi," *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 10, no. 1 (2021).
- Pemayun dan Wibawa., "Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organisational Citizenship Behavior", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9 (2017).
- Pemayun dan Wibawa., "Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organisational Citizenship Behavior", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9 (2017).

- Prianggi, Y., Fatmawati, R., & Kusuma, Y. B. (2022). Pengaruh Work family conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Araya Bangun Sarana. Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi.
- Rasheed, M., Iqbal, & Mustafa, "Work-Family Conflict and Female Employees' Turnover Intentions". *Gender in Management*, Vol. 33 No. 8 (2018).
- Reni Agustina dan I Gede Adnyana Sudibya, "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*, Vol. 7 No. 3 (2018).
- Reni Agustina dan I Gede Adnyana Sudibya, "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*, Vol. 7 No. 3 (2018).
- Ria Andriani, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Kuala Mina Persada", *Jurnal Sekertari Dan Manajemen*, Vol. 4 No. 1 (2020).
- Ria Andriani, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Kuala Mina Persada", *Jurnal Sekertari Dan Manajemen*, Vol. 4 No. 1 (2020).
- Ricky Lukito dan Kristen Petra, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo", *Jurnal AGORA*, Vol. 8, No. 2 (2020).
- Ricky Lukito dan Kristen Petra, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo", *Jurnal AGORA*, Vol. 8, No. 2 (2020).
- Saleem, Sharjeel and Saba Amin. "The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study From Pakistani

- Academic Sector”. *European Journal of Business and Management*. 5 (5).
- Saleem, Sharjeel and Saba Amin. “The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study From Pakistani Academic Sector”. *European Journal of Business and Management*. 5 (5) (2020).
- Soomro & Breitenacker, “Relation of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, and Family-Work Conflict with the Employee Role of Job Satisfaction”. *E-Journal*, Vol.7 No. 1, (2017).
- Stefhani dan Laksmi Sito Dwi Irvianti, “Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan di Ford Jakarta Pusat”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 1 (2019).
- Sulfian, M. R. (2023). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk CABANG MAKASSAR (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Susi Adiawaty, Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior Dalam Perspektif Islam, *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 24, no. 1 (2021).
- Suzanna, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan di PT Taspen Cabang Cirebon”. *Jurnal Logika*, Vol. 19 No. 1 (2017).
- Utomo, W. S. (2020). Hubungan Antara Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., & Matthews, R. A., “Supplemental Material for Changes to the Work-Family Interface During the COVID-19 Pandemic: Examining Predictors and Implications Using Latent Transition Analysis”. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 105 No. 10 (2020):

- Veliana Sutanto dan Jesslyn Angelia Mogi, “Analisis Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya”, *Jurnal Manajemen Perhotelan*, Vol. 1 No. 1 (2017).
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Wijono, Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana, 2015).
- Windayani, D. (2021). Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja dan Intensif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang) (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Wisnu Bimantoro dan Chimajah Noor, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tonga Tiur Putra”, *Jurnal Ekonomi*, Vol. 29 No 321 (2021).
- Y. Putri and H. Utami, PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu), *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 46, no. 1 (2017).
- Yusuf, & Hasnidar, “Work-Family Conflict and Career Development on Performance of Married Women Employees”. *International Journal of Research in Business and Social Science*, Vol. 9 No.1 (2020).
- Yuzalmi, N., Sukmadewi, R., & Kurniadi, D. (2022). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT SYAFIRA PEKANBARU. *Ensiklopedia of Journal*, 4(4).
- Zain, & Setiawati, “Influence of Work Family Conflict and Job Satisfaction on Medical Employee Performance through Organizational Commitment”. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 8 No. 1 (2019).

- Sabuhari, R., Soleman, M. M., & Zulkifly, Z. (2017). Pengaruh work-family conflict terhadap stres kerja (studi kasus pada ibu yang bekerja sebagai guru di kota ternate). *Humano: Jurnal Penelitian*, 7(2), 113-125.
- Lestari, E. D., Suhendar, S., Choirisa, S. F., & Rizkalla, N. (2021). ANALISIS PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, FAMILY-WORK CONFLICT TERHADAP STRES KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN HIDUP PEKERJA FRONT OFFICE HOTEL DI INDONESIA. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 256-277.
- Arifah, Y. N. (2022). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)(Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Produksi PT. TKPI Kabupaten Temanggung) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).

