

Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nusa Gas Pratiwi

Rafisha Nabilla Hermawan^{1*}, Beny Mahyudi Saputra², Edi Murdiyanto³

¹⁻³Universitas Islam Kediri, Indonesia

Alamat: Jl. Sersan Suharmadji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota Kediri, Kota Kediri, Jawa Timur

*Korespondensi penulis: rafisha.nabilla@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work-family conflict, job stress, and compensation on employee performance at PT Nusa Gas Pratiwi. A quantitative approach with a survey method was employed, and data were collected through questionnaires distributed to 35 permanent employees. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The results indicate that work-family conflict, job stress, and compensation have a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) of 0.900 implies that these three variables explain 90% of employee performance variation, while 10% is influenced by other factors outside the model. These findings reinforce the Job Demand-Resource and Role Enrichment theories, suggesting that job stress and role conflict can become positive driving forces when balanced with fair compensation and organizational support. Therefore, maintaining equilibrium between psychological and economic factors is essential to enhance employee productivity and loyalty.*

Keywords: *Work-Family Conflict, Job Stress, Compensation, Employee Performance*

Abstrak.. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict*, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Gas Pratiwi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, di mana data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 35 responden yang merupakan seluruh karyawan tetap perusahaan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict*, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,900 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen menjelaskan 90% variasi kinerja karyawan, sementara 10% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini memperkuat teori *Job Demand-Resource* dan *Role Enrichment*, yang menegaskan bahwa tekanan kerja dan konflik peran dapat menjadi energi positif ketika diimbangi dengan kompensasi yang adil dan dukungan organisasi. Dengan demikian, keseimbangan antara aspek psikologis dan ekonomi menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: *Work-Family Conflict, Stres Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. SDM yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh keseimbangan psikologis dan sosial dalam menghadapi tuntutan kerja (Susan, 2019, dalam Mujahidin & Irmawati, 2024). Dalam konteks organisasi modern, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang kompleks. Salah satu faktor penting yang sering diabaikan adalah konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan peran keluarga, atau yang dikenal dengan *work-family conflict* (WFC). Fenomena ini muncul ketika

tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga saling bertentangan, mengakibatkan stres dan penurunan produktivitas kerja (Lisna et al., 2022).

Pada perusahaan seperti PT. Nusa Gas Pratiwi yang bergerak di bidang distribusi energi, tekanan kerja sering kali tinggi karena berkaitan langsung dengan tanggung jawab operasional dan target kinerja harian. Karyawan dihadapkan pada beban kerja berat serta tanggung jawab keluarga yang menuntut perhatian emosional. Situasi ini dapat menyebabkan *work-family conflict* yang berdampak pada tingkat stres kerja dan motivasi karyawan (Dewi et al., 2024). Selain itu, pemberian kompensasi yang tidak proporsional dengan beban kerja memperburuk persepsi keadilan dan menurunkan kepuasan kerja (Rofidah, 2023). Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai pengaruh *work-family conflict*, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menjadi penting bagi keberlangsungan organisasi.

Kinerja karyawan tidak hanya diukur melalui hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga mencakup aspek kualitas, kedisiplinan, dan kreativitas (Nurfitriani, 2022). Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan negatif dengan kinerja, karena individu yang mengalami konflik peran cenderung kehilangan fokus dan semangat kerja (Komara & Rizkiyana Azzahra, 2022). Namun, temuan lain menunjukkan bahwa dampaknya dapat bervariasi tergantung pada dukungan organisasi dan sistem kompensasi yang diterapkan (Wandi et al., 2022). Ketidakkonsistenan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel utama tersebut belum sepenuhnya dipahami secara kontekstual, terutama dalam perusahaan dengan karakteristik kerja lapangan seperti PT. Nusa Gas Pratiwi.

Penelitian terdahulu banyak dilakukan pada sektor jasa, kesehatan, dan pendidikan (Lisna et al., 2022; Dyah Pramesti & Ahsani, 2024), namun masih terbatas pada konteks industri energi yang memiliki tekanan kerja tinggi. Kondisi lingkungan kerja di sektor ini menuntut karyawan untuk bekerja dengan target ketat dan risiko keselamatan yang tinggi, sehingga potensi terjadinya stres dan konflik peran lebih besar. Sementara itu, kompensasi sering kali belum mencerminkan beban kerja aktual yang ditanggung karyawan. *Research gap* ini menjadi dasar penting bagi penelitian untuk mengeksplorasi bagaimana *work-family conflict*, stres kerja, dan kompensasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Gas Pratiwi.

Selain *research gap* pada konteks industri, terdapat juga kesenjangan metodologis dari penelitian sebelumnya. Sebagian besar studi hanya meneliti pengaruh dua variabel seperti *work-family conflict* dan stres kerja tanpa mempertimbangkan kompensasi sebagai faktor ekonomi yang mampu memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut (Mujahidin & Irmawati, 2024). Dengan demikian, penelitian ini memiliki nilai tambah karena mengintegrasikan aspek psikologis (*work-family conflict* dan stres kerja) dengan aspek ekonomi (kompensasi) dalam satu model analisis. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih holistik tentang determinan kinerja karyawan.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict*, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Gas Pratiwi, baik secara parsial maupun simultan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi sejauh mana konflik antara pekerjaan dan keluarga memengaruhi produktivitas karyawan, bagaimana stres kerja berkontribusi terhadap penurunan atau peningkatan kinerja, serta bagaimana kompensasi yang tepat dapat menjadi faktor penyeimbang untuk meningkatkan motivasi dan performa kerja (Zunaidah & Hadjri, 2020).

Manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara faktor psikologis dan ekonomi dalam memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada sektor industri distribusi energi. Penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori perilaku organisasi yang mengaitkan keseimbangan kerja-keluarga dan kompensasi dalam model kinerja (Supriyanto & Nadiyah, 2022). Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi manajemen PT. Nusa Gas Pratiwi untuk menyusun kebijakan yang lebih adaptif, seperti program manajemen stres, fleksibilitas kerja, dan sistem kompensasi yang lebih adil guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan seimbang.

2. KAJIAN TEORITIS

1. Konsep Work-Family Conflict

Work-family conflict (WFC) merupakan kondisi di mana tuntutan peran pekerjaan dan tanggung jawab keluarga saling bertentangan, sehingga partisipasi dalam satu peran menghambat kinerja dalam peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985, dalam

Mujahidin & Irmawati, 2024). Konflik ini dapat terjadi karena keterbatasan waktu, energi, dan perhatian individu dalam memenuhi kewajiban ganda. Liftyawan et al. (2021) dalam Mujahidin dan Irmawati (2024) menjelaskan bahwa WFC terdiri atas tiga bentuk utama: konflik berbasis waktu (*time-based conflict*), konflik berbasis tekanan (*strain-based conflict*), dan konflik berbasis perilaku (*behavior-based conflict*). Ketiganya menunjukkan bahwa peran yang berlebihan dalam satu aspek kehidupan dapat mengganggu peran lain, sehingga memicu ketegangan emosional dan penurunan produktivitas kerja.

2. Dampak Work-Family Conflict terhadap Kinerja

WFC berdampak langsung pada menurunnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pada akhirnya kinerja karyawan (Komara & Rizkiyana Azzahra, 2022). Ketika individu tidak mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, stres emosional yang dihasilkan dapat mengganggu fokus dan kualitas hasil kerja. Penelitian Dewi et al. (2024) menemukan bahwa WFC memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik di Dinas Pertanian Kabupaten Badung, terutama pada pegawai perempuan yang memiliki beban ganda. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan peran merupakan faktor psikososial yang harus dikelola secara strategis agar tidak menurunkan performa kerja dalam jangka panjang.

3. Teori dan Konsep Stres Kerja

Stres kerja (*job stress*) adalah respon fisiologis dan psikologis individu terhadap tekanan kerja yang berlebihan, ketidakpastian, atau ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan (Pramono, 2024). Stres muncul ketika individu merasa sumber daya internalnya tidak memadai untuk mengatasi tekanan eksternal. Menurut Supriyanto dan Nadiyah (2022), stres kerja dapat dipicu oleh beban kerja tinggi, ketidakjelasan peran, konflik interpersonal, dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja. Dalam konteks organisasi, stres kerja yang tidak dikelola dapat menyebabkan *burnout*, penurunan motivasi, dan kinerja yang tidak optimal.

4. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering kali menurun ketika stres kerja meningkat karena individu kehilangan kemampuan untuk fokus dan mengambil keputusan rasional (Khairullah et al., 2023). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa tingkat stres

kerja yang moderat dapat memacu individu untuk bekerja lebih baik karena adanya dorongan untuk menyelesaikan tantangan (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021). Artinya, stres kerja memiliki dua sisi: dapat menjadi penghambat maupun pemicu peningkatan performa tergantung pada mekanisme coping dan dukungan organisasi. Dalam konteks PT. Nusa Gas Pratiwi, di mana beban kerja operasional tinggi, pengelolaan stres menjadi krusial dalam menjaga keseimbangan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

5. Konsep Kompensasi dalam Manajemen SDM

Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka (Zunaidah & Hadjri, 2020). Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, fasilitas, insentif, dan penghargaan lain yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Rofidah, 2023). Menurut teori keadilan (*equity theory*), karyawan akan termotivasi ketika mereka merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan usaha yang diberikan dibandingkan dengan rekan kerja lainnya. Ketidakseimbangan kompensasi dapat menimbulkan rasa tidak puas, menurunkan moral kerja, dan pada akhirnya memengaruhi kinerja.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hubungan antara kompensasi dan kinerja bersifat positif dan signifikan di berbagai sektor. Wandu et al. (2022) membuktikan bahwa kompensasi yang layak mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan jasa pengiriman di Kota Serang. Kompensasi yang dirasakan adil akan memperkuat motivasi intrinsik dan menciptakan komitmen kerja yang tinggi terhadap organisasi (Dewi et al., 2024). Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja dapat memperbesar tingkat stres dan memperparah konflik kerja-keluarga. Oleh karena itu, kompensasi dapat dipandang sebagai faktor penyeimbang antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi.

7. Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tanggung jawab kerja secara efektif, efisien, dan produktif. Menurut Afandi (2018, dalam Nurfitriani, 2022), indikator kinerja meliputi kuantitas dan kualitas hasil kerja, kedisiplinan, efisiensi, dan kreativitas. Kinerja yang baik tidak hanya menghasilkan

output tinggi, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kemampuan adaptif terhadap perubahan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal (motivasi, stres, kepuasan) dan eksternal (kompensasi, lingkungan kerja, dukungan sosial).

8. Hubungan Antarvariabel: Work-Family Conflict, Stres Kerja, Kompensasi, dan Kinerja

Secara teoritis, hubungan antara *work-family conflict*, stres kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2007, dalam Mujahidin & Irmawati, 2024). Model ini menyatakan bahwa beban kerja dan konflik peran termasuk dalam *job demands* yang meningkatkan risiko stres dan kelelahan, sedangkan kompensasi merupakan *job resource* yang dapat mengurangi dampak negatif tersebut. Dengan kata lain, WFC dan stres kerja dapat menurunkan kinerja, namun efeknya dapat diminimalkan melalui kompensasi yang memadai dan dukungan organisasi yang efektif.

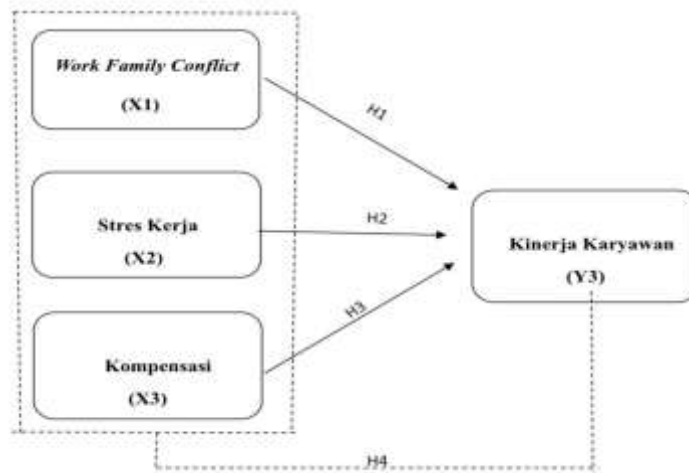
9. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa studi empiris mendukung hubungan antarvariabel dalam penelitian ini. Lisna et al. (2022) menemukan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja perawat wanita. Dewi et al. (2024) menegaskan bahwa kompensasi dapat memperkuat pengaruh positif self-efficacy terhadap kinerja pegawai sektor publik. Sementara itu, penelitian oleh Wandu et al. (2022) membuktikan adanya hubungan langsung dan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan di perusahaan jasa. Hasil-hasil ini menunjukkan bahwa integrasi faktor psikologis dan ekonomi menjadi penting dalam memahami dinamika kinerja.

10. Sintesis dan Kerangka Teoretik

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja merupakan faktor psikologis yang cenderung menurunkan kinerja, sedangkan kompensasi berperan sebagai faktor penguat motivasi kerja. Kerangka teoretik penelitian ini berasumsi bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran dan stres kerja, maka kinerja karyawan akan menurun, namun pengaruh negatif tersebut dapat diredam apabila organisasi memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja. Pemahaman ini memberikan dasar konseptual bagi

penelitian empiris untuk menguji sejauh mana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Gas Pratiwi secara parsial maupun simultan.



Gambar 1 Kerangka Teoritik

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara *work-family conflict*, stres kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan berdasarkan data empiris. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti melakukan pengujian hipotesis secara objektif melalui analisis statistik (Metlit Sugiyono, 2019). Penelitian dilakukan di PT. Nusa Gas Pratiwi yang berlokasi di Kediri, Jawa Timur, dengan populasi seluruh karyawan tetap perusahaan yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (census sampling) di mana seluruh populasi dijadikan responden penelitian (Metlit Sugiyono, 2015). Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju) untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian. Setiap konstruk memiliki indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu: indikator *work-family conflict* mengacu pada Liftyawan et al. (2021) dalam Mujahidin dan Irmawati (2024), stres kerja mengacu pada dimensi Pramono (2024), kompensasi mengacu pada Zunaidah dan Hadjri (2020), sedangkan kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator Afandi (2018) dalam Nurfitriani (2022). Validitas dan reliabilitas instrumen diuji menggunakan uji validitas Pearson Product-Moment dan uji reliabilitas Cronbach

Alpha, dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan reliabel jika nilai Alpha $> 0,70$ (Syarifuddin & Ibnu, 2022).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu observasi, wawancara pendahuluan, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Observasi dilakukan untuk memahami kondisi kerja dan pola aktivitas karyawan secara langsung, sedangkan wawancara digunakan untuk memperoleh informasi awal terkait potensi konflik kerja dan stres karyawan (Metlit Sugiyono, 2019). Setelah data terkumpul, dilakukan analisis statistik inferensial menggunakan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas), analisis regresi linier berganda, serta uji parsial (t-test), uji simultan (F-test), dan uji koefisien determinasi (R^2). Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh langsung antara variabel bebas (*work-family conflict*, stres kerja, kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Pemilihan metode ini sesuai dengan pendapat Mulyasari et al. (2020) bahwa regresi linier berganda efektif untuk memahami hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan secara kuantitatif sejauh mana dinamika psikologis dan ekonomi memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja yang memiliki tingkat tekanan tinggi seperti PT. Nusa Gas Pratiwi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil analisis data menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel. Berdasarkan uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product-Moment, semua item pernyataan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, yang berarti seluruh indikator mampu mengukur konstruk variabelnya dengan baik. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha menghasilkan nilai di atas 0,70 untuk semua variabel, yaitu *work-family conflict* (0,870), stres kerja (0,790), kompensasi (0,843), dan kinerja karyawan (0,941), menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik (Syarifuddin & Ibnu, 2022). Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan data berdistribusi normal (signifikansi 0,190 $> 0,05$), tidak terdapat multikolinearitas ($VIF < 10$), dan tidak ada heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B (Regresi)	T hitung	T tabel	Sig. t	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,980	3.582	2.039	0,001	H _a diterima
Stres Kerja	0,394	3.064	2.039	0,004	H _a diterima
Kompensasi	0,765	4.412	2.039	0,000	H _a diterima
Taraf sig.					0,05
Konstanta (a)					9.057
Nilai Korelasi (R)					0,949
R ²					0,900
Adjusted R ²					0,890
F Hitung					92,806
F Tabel					2.91
Sig F					0,000

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 9.057 + 0,980 X_1 + 0,394 X_2 + 0,764 X_3 + e$.

1. Nilai constanta yang diperoleh sebesar 9.057 maka bisa diartikan jika variabel independen nol (0), maka variabel dependen mrngalami peningkatan bernilai 9.057
2. Koefisien Regresi *Work Family Conflict* (b_1) = 0,980. Dapat diartikan bahwa jika *Work Family Conflict* ditingkat satuan, maka akan mempengaruhi perubahan Kinerja Karyawan yang juga akan meningkat sebesar 0,980 satuan dengan asumsi Stres Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) adalah tetap.
3. Koefisien Regresi Stres Kerja (b_2) = 0,394. Dapat diartikan bahwa jika Stres Kerja ditingkat satuan, maka akan mempengaruhi perubahan Kinerja Karyawan yang juga akan meningkat sebesar 0,394 satuan dengan asumsi *Work Family Conflict* (X_1) dan Kompensasi (X_3) adalah tetap.
4. Koefisien Regresi Kompensasi (b_3) = 0,765. Dapat diartikan bahwa jika Kompensasi ditingkat satuan, maka akan mempengaruhi perubahan Kinerja Karyawan yang juga akan meningkat sebesar 0,765 satuan dengan asumsi *Work Family Conflict* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) adalah tetap.

Uji Hipotesis

Tabel 2. Uji Hipotesis

Hipotesis		Analisis	keterangan
Diduga pengaruh <i>Family</i> terhadap Karyawan	terdapat <i>Work</i> <i>Conflict</i> Kinerja	Nilai Sig. 0,001 < 0,05 dengan t hitung > t table yaitu 3.582 > 2.039	Ha ₁ diterima
Diduga pengaruh Kerja Kinerja Karyawan	terdapat Stres terhadap Kinerja Karyawan	Nilai Sig. 0,004 < 0,05 dengan t hitung > t table yaitu 3.064 > 2.039	Ha ₂ diterima
Diduga pengaruh Kompensasi terhadap Karyawan	terdapat Kinerja	Nilai Sig. 0,000 < 0,05 dengan t hitung > t table yaitu 4.412 > 2.039	Ha ₃ diterima
Diduga pengaruh <i>Family</i> Stres Kerja, dan Kompensasi terhdap Kinerja Karyawan	terdapat <i>Work</i> <i>Conflict</i> , Kinerja, dan Kinerja Karyawan	Nilai Sig. 0,001 < 0,05 dengan t hitung > t table yaitu 3.582 > 2.039	Ha ₄ diterima

Uji T

Pengambilan Keputusan pada uji statistic t dapat dilakuakn dengan nilai signifikan pada taraf kepercayaan 0,05. Jia nilai signifikkannya < 0,05 maka variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.19 maka dapat diperoleh hasil penjelasan uji t sebagai berikut:

1. Uji t variabel *Work Family Conflict* (X1)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai sig. Sebesar 0,001 < 0,05 hal ini berarti Ha₁ diterima. Maka variabel *Work Family Conflict* secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. Nusa Gas Pratiwi.

2. Uji t variabel Stres Kerja (X2)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai sig. Sebesar 0,004 < 0,05. Hal ini berarti Ha₂ diterima. Maka variabel Stres Kerjs secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. Nusa Gas Pratiwi.

3. Uji t variabel Kompensasi (X3)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai sig. Sebesar 0,000 < 0,06, hal ini berarti Ha₃ diterima. Maka variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. Nusa Gas Pratiwi.

Uji F

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara Bersama-sama terhadap variabel dependent dengan melihat nilai signifikan F. Cara mengetahui nilai signifikansi adalah jika nilai $\text{sig.} < 0,05$ maka variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh pada Tabel 4.19 nilai f hitung sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa H_{a4} diterima, artinya Work Family Conflict (X1), Stres Kerja (X2), Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Nusa Gas Pratiwi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada prinsipnya berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat. Sehingga memberikan gambaran tentang seberapa besar proporsi variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang dibangun. Koefisien Determinasi (R^2) memberikan informasi berkaitan dengan perubahan nilai variabel yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Pada tabel 4.18 nilai R^2 dihitung dan dijelaskan sebagai berikut:

1. $R = 0,949$

Dapat diartikan bahwa koefisien korelasi antara variabel bebas yang meliputi *Work Family Conflict*, Stres Kerja, dan Kompensasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nusa Gas Pratiwi.

2. Koefisien Determinan

R Square diperoleh nilai sebesar 0,900 yang berarti bahwa besarnya pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nusa Gas Pratiwi adalah sebesar 90% sedangkan sisanya sebesar 10% berasal dari variabel dan indikator lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,980$; $p = 0,001$). Secara konseptual, hasil ini menarik karena berlawanan dengan sebagian besar temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa WFC menurunkan kinerja (Komara & Rizkiyana

Azzahra, 2022; Lisna et al., 2022). Namun, fenomena ini dapat dijelaskan melalui perspektif *role enrichment theory*, yang menyatakan bahwa pengalaman dari satu peran dapat memperkaya peran lainnya apabila individu memiliki strategi manajemen waktu dan dukungan sosial yang memadai (Greenhaus & Powell, 2006). Dalam konteks PT. Nusa Gas Pratiwi, sebagian besar karyawan mampu mengelola konflik peran melalui komunikasi yang baik dengan keluarga dan manajemen, sehingga tekanan dari WFC justru menjadi motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil ini berbeda dengan temuan Dewi et al. (2024), yang menemukan bahwa WFC berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang berbeda; karyawan PT. Nusa Gas Pratiwi menghadapi tekanan kerja yang bersifat fisik dan target kuantitatif, sedangkan pegawai sektor publik lebih banyak menghadapi tekanan administratif dan emosional. Sebaliknya, hasil penelitian ini mendukung temuan Mujahidin dan Irmawati (2024) yang menyatakan bahwa dalam konteks organisasi dengan dukungan manajerial yang baik, WFC tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja, karena perusahaan menyediakan fleksibilitas dan sistem penghargaan yang memadai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,394$; $p = 0,004$). Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan konsep eustress, yaitu bentuk stres yang mendorong individu untuk bekerja lebih baik dalam menghadapi tantangan (Pramono, 2024). Dengan kata lain, tingkat stres kerja yang moderat dapat meningkatkan motivasi, kewaspadaan, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Dalam konteks PT. Nusa Gas Pratiwi, sebagian besar karyawan memiliki orientasi kerja yang kuat karena sistem insentif berbasis target, sehingga tekanan kerja justru memacu produktivitas. Temuan ini mendukung hasil penelitian Muhamad Ekhsan dan Septian (2021), yang menyatakan bahwa stres kerja dapat berperan sebagai pendorong peningkatan performa apabila didukung lingkungan kerja yang kompetitif dan kompensasi yang proporsional.

Penemuan ini memperkuat teori Job Demand-Resource Model (Bakker & Demerouti, 2007, dalam Mujahidin & Irmawati, 2024), yang menyebutkan bahwa stres kerja dapat dikelola secara efektif apabila individu memiliki sumber daya yang memadai, seperti dukungan rekan kerja, kompensasi yang layak, dan manajemen waktu yang baik. Namun, apabila sumber daya ini terbatas, stres akan berkembang menjadi distress yang menurunkan performa. Oleh karena itu, organisasi perlu

menjaga keseimbangan antara beban kerja dan dukungan kerja agar stres kerja tetap berada pada tingkat fungsional.

Variabel kompensasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,765$; $p = 0,000$). Hasil ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa faktor eksternal seperti gaji, tunjangan, dan penghargaan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja (Zunaidah & Hadjri, 2020). Pemberian kompensasi yang adil memberikan persepsi keadilan dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Penelitian oleh Wandu et al. (2022) dan Rofidah (2023) juga menemukan bahwa kompensasi yang memadai berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di sektor jasa dan manufaktur.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Dewi et al. (2024) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai publik, terutama ketika dikombinasikan dengan faktor self-efficacy dan lingkungan kerja suportif. Namun, hasil ini bertolak belakang dengan studi Khairullah et al. (2023) yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan antara kompensasi dan kinerja pada CV Karawang Automotion. Perbedaan ini mungkin terjadi karena persepsi terhadap keadilan kompensasi di masing-masing organisasi berbeda; dalam perusahaan energi seperti PT. Nusa Gas Pratiwi, kompensasi sering kali menjadi faktor utama motivasi karena karakteristik pekerjaan yang berisiko tinggi.

Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 92,806$; $p = 0,000$). Hal ini membuktikan bahwa work-family conflict, stres kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan performa kerja. Kombinasi antara faktor psikologis (WFC dan stres kerja) dan faktor ekonomi (kompensasi) membentuk model prediksi kinerja yang kuat dengan R^2 sebesar 0,900. Hasil ini mendukung model konseptual yang dikembangkan oleh Komara dan Rizkiyana Azzahra (2022), di mana kepuasan dan motivasi kerja menjadi hasil dari keseimbangan antara tekanan kerja dan penghargaan finansial.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat konsep bahwa kompensasi berperan sebagai moderating factor yang menetralkan efek negatif stres dan konflik kerja terhadap kinerja. Dari sisi praktis, temuan ini menegaskan pentingnya strategi manajemen SDM berbasis keseimbangan emosional dan ekonomi. Organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan seperti employee

assistance programs, pelatihan manajemen stres, serta sistem insentif yang adil (Supriyanto & Nadiyah, 2022). Penerapan kebijakan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menurunkan turnover dan konflik internal.

Bagi PT. Nusa Gas Pratiwi, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya dengan pengawasan ketat, tetapi juga melalui pengelolaan beban kerja dan pemberian kompensasi yang proporsional. Perusahaan perlu membangun budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena konflik peran yang dikelola dengan baik dapat menjadi sumber pembelajaran dan peningkatan kapasitas individu (Mujahidin & Irmawati, 2024). Dengan demikian, intervensi organisasi yang tepat dalam mengelola stres dan kompensasi dapat menghasilkan kinerja optimal yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-family conflict*, stres kerja, dan kompensasi memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Ketiga variabel ini saling berinteraksi dalam memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan kerja. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa faktor psikologis dan ekonomi harus dipandang secara integratif dalam manajemen sumber daya manusia modern. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, kompensasi yang adil, dan mekanisme dukungan emosional untuk mempertahankan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis pengaruh *work-family conflict*, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Gas Pratiwi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,900 mengindikasikan bahwa 90% variasi kinerja dijelaskan oleh variabel tersebut, sedangkan 10% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hal ini menegaskan bahwa keseimbangan antara faktor psikologis (konflik peran dan stres kerja) serta faktor ekonomi (kompensasi) berperan penting dalam menciptakan produktivitas dan loyalitas kerja. Secara teoretis, hasil ini memperkuat *role enrichment theory*, *eustress theory*, dan model *Job Demand-Resource*, yang menekankan pentingnya

manajemen stres dan kompensasi sebagai sumber daya untuk menetralkan tekanan kerja.

Secara konseptual dan empiris, penelitian ini membuktikan bahwa konflik dan tekanan dalam pekerjaan tidak selalu bersifat destruktif, melainkan dapat menjadi energi positif yang memotivasi kinerja jika diimbangi dengan dukungan organisasi dan kompensasi yang adil. *Work-family conflict* yang terkelola dengan baik dapat memperkaya peran karyawan, stres kerja dalam kadar optimal dapat meningkatkan motivasi, dan kompensasi yang proporsional mampu memperkuat loyalitas. Temuan ini menegaskan bahwa sinergi antara kesejahteraan psikologis dan penghargaan finansial merupakan fondasi utama peningkatan kinerja di sektor kerja bertekanan tinggi seperti distribusi energi.

Saran

Manajemen PT. Nusa Gas Pratiwi disarankan untuk memperkuat sistem kompensasi berbasis kinerja yang transparan serta menyediakan penghargaan nonfinansial seperti pelatihan dan promosi agar motivasi karyawan meningkat. Selain itu, kebijakan *work-life balance* perlu diterapkan melalui pengaturan waktu kerja fleksibel dan program dukungan keluarga. Perusahaan juga perlu mengelola stres kerja melalui pelatihan manajemen stres, kegiatan *employee well-being*, serta membangun lingkungan kerja yang suportif agar stres tetap pada tingkat fungsional yang mendorong produktivitas.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan kerja, motivasi, atau beban kerja guna memperluas pemahaman hubungan antarvariabel. Penelitian juga dapat diterapkan pada sektor lain seperti manufaktur, perbankan, atau pendidikan agar hasilnya lebih general. Secara praktis, penelitian ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara tekanan kerja dan kompensasi sebagai strategi utama dalam manajemen sumber daya manusia modern untuk meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands–Resources model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

- Dewi, P. I. B. P., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Pengaruh *Work-Family Conflict*, Kompensasi, dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung. *Values*, 5(1), 201–210.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). *When work and family are allies: A theory of work–family enrichment*. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Khairullah, K., Daryanto, D., & Wulandari, N. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Karawang Automotion. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 319–325.*
- Komara, E., & Rizkiyana Azzahra, R. (2022). Pengaruh *Work-Family Conflict*, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA)*, 6(2), 53–71.*
- Lisna, W. O., Juharsanah, J., & Putera, A. (2022). Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita di Rumah Sakit dr. H. L. M. Baharuddin, M.Kes Kabupaten Muna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 307–317.*
- Metlit Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Metlit Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Mujahidin, M. R. A. R., & Irmawati, I. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT Tirta Investama. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1064–1085.*
- Muhamad Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.*
- Mulyasari, A. E., Rismansyah, R., & Usman, B. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 205–213.*
- Nurfitriani, N. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Pramono, G. P. (2024). *Pengelolaan Stres Kerja: Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat*. Yogyakarta: Weha Press.

- Rofidah, S. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Pilar Perkasa Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(57), 20–31.*
- Supriyanto, A., & Nadiyah, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(2), 610–619.*
- Syarifuddin, S., & Ibnu, A. S. (2022). *Metode Riset Praktis: Regresi Berganda dengan SPSS*. Palangkaraya: IAIN Palangkaraya Press.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91.*
- Zunaidah, D. S., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Palembang: UPT Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.