



**PENGARUH KONFLIK KERJA KELUARGA TERHADAP STRES KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

(Bank Syariah Indonesia Jawa Timur)

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

Oleh :

Masyhuri

NPM : 22002081017

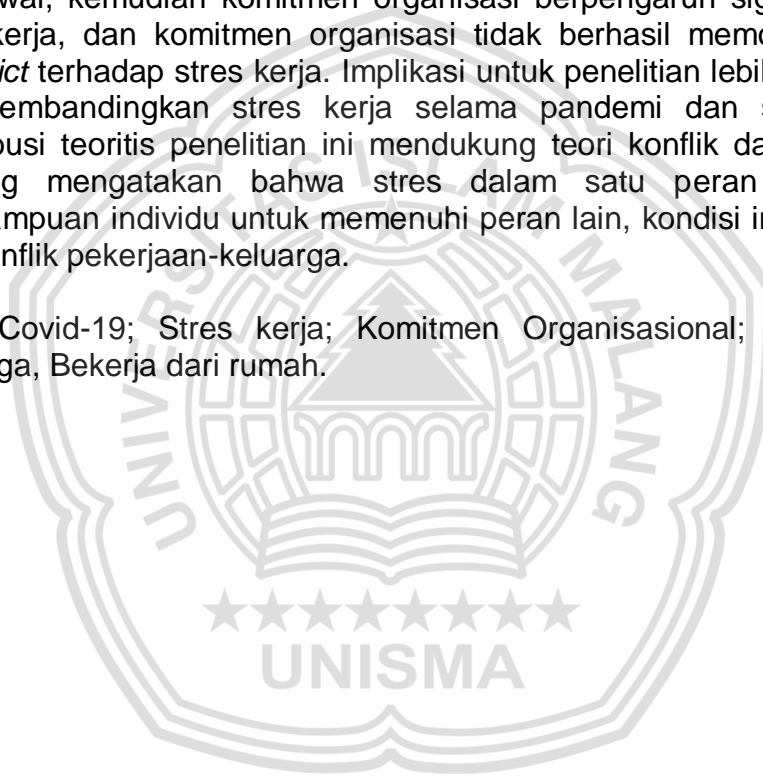


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
PASCASARJANA
MALANG
2022**

Abstrak

Penelitian tentang stres kerja pada pegawai yang melakukan work from home jarang diteliti, sehingga penelitian ini penting dilakukan mengingat Covid-19 berdampak pada industri perbankan syariah Indonesia. Tujuan artikel ini untuk menganalisis konflik keluarga kerja yang dimoderasi oleh komitmen organisasional terhadap stres kerja pada pegawai Bank Syariah Indonesia. Sampel adalah pegawai Bank Syariah Indonesia yang tersebar di beberapa wilayah di Jawa Timur sebanyak 197 responden dari berbagai kantor cabang dan unit. Kuesioner disebarakan melalui google form sebagai pendataan langsung dari responden. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan *structural equation modeling partial least square* (SEM-PLS), yang kemudian digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai, kemudian komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dan komitmen organisasi tidak berhasil memoderasi *work family conflict* terhadap stres kerja. Implikasi untuk penelitian lebih lanjut menyarankan membandingkan stres kerja selama pandemi dan setelah pandemi. Kontribusi teoritis penelitian ini mendukung teori konflik dan teori kelangkaan yang mengatakan bahwa stres dalam satu peran dapat membatasi kemampuan individu untuk memenuhi peran lain, kondisi ini akan menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga.

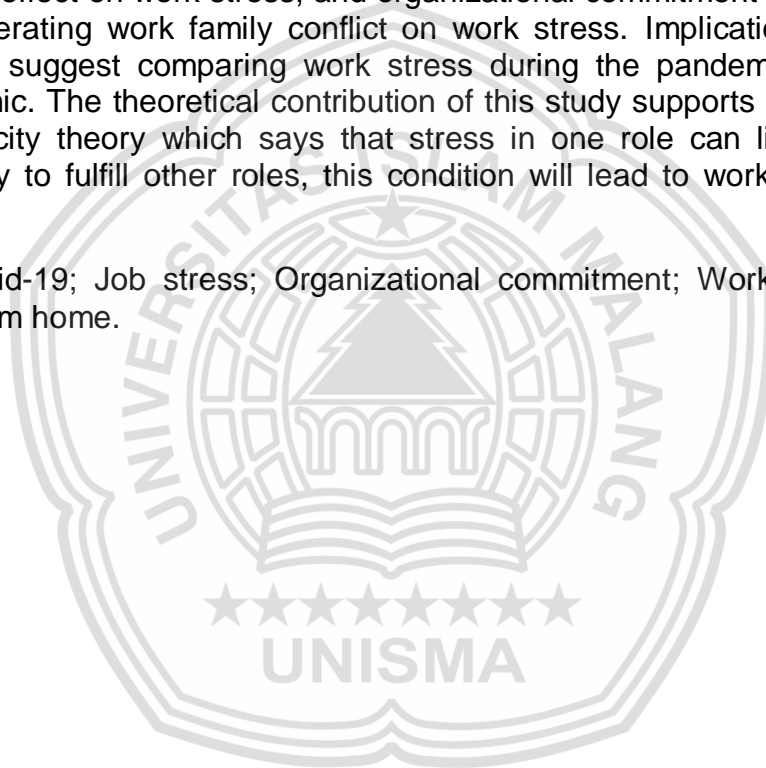
Kata Kunci : Covid-19; Stres kerja; Komitmen Organisasional; Konflik pekerjaan-keluarga, Bekerja dari rumah.



Abstract

Research on job stress on employees who carry out work from home is rarely studied, so this research is essential considering that Covid-19 impacts the Indonesian Islamic banking industry. The purposes of this article to analyze work family conflict mediated by organizational commitment on job stress at Bank Syariah Indonesia employees. The sample was Bank Syariah Indonesia employees who were scattered in several areas in East Java as many as 197 respondents from various branch offices and units. Questionnaires are distributed via google form as direct data collection from respondents. Furthermore, the data were analyzed using structural equation modeling partial least square (SEM-PLS), which was then used to answer the research hypothesis. The results showed that work family conflict had a significant effect on employee work stress, then organizational commitment had a significant effect on work stress, and organizational commitment did not succeed in moderating work family conflict on work stress. Implications for further research suggest comparing work stress during the pandemic and after the pandemic. The theoretical contribution of this study supports conflict theory and scarcity theory which says that stress in one role can limit an individual's ability to fulfill other roles, this condition will lead to work-family conflict.

Keywords: Covid-19; Job stress; Organizational commitment; Work-family conflict, Work from home.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi Covid-19 terjadi ditetapkan sebagai wabah diseluruh dunia pada awal tahun 2020 dan masih belum berakhir. Berbagai kebijakan pemerintah telah dilaksanakan, seperti pembatasan sosial berskala besar dari tahun 2020 hingga 2021, penerapan pembatasan aktivitas masyarakat yang berkelanjutan. Pembatasan dilakukan untuk memutus mata rantai penyebaran virus. Pemerintah dengan otoritasnya segera mengeluarkan kebijakan *work from home* untuk semua sektor usaha, salah satunya adalah sektor perbankan syariah. Bank Syariah Indonesia merupakan sebuah entitas baru yang digagas oleh kementerian Badan Usaha Milik Negara dengan melakukan penggabungan 3 bank syariah, meliputi BRIS (BRI Syariah), bank BNI syariah, dan BSM. Merger tersebut efektif pada 1 Februari 2021. Di tengah kenaikan aset yang tercatat per September 2020 menunjukkan aset sebesar Rp 542,83 triliun (Wimboh, 2020). Namun, tantangan baru muncul dengan hadirnya covid-19.

Dengan adanya kebijakan merger dari ketiga bank menjadi satu entitas baru tentunya terdapat kekurangan dan kelebihan. Salah satu kekurangan atau resiko yang dihadapi adalah budaya kerja yang berubah dari tiga bank menjadi satu. Hal ini senada dengan pernyataan dari wakil presiden Republik Indonesia yang mengatakan bahwa tantangan terbesar dari suatu merger adalah integrasi budaya kerja (Nindiya, 2021). Budaya

kerja merupakan suatu perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang dapat dijadikan sebagai landasan tingkah laku anggota, untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal. Budaya kerja dari ketiga bank yang dimerges pastinya berbeda meskipun berlabel syariah. Oleh karena itu, dengan adanya merger membuat budaya kerja yang dianut juga berubah sehingga mengakibatkan adanya stres kerja karyawan dikarenakan harus beradaptasi dengan budaya kerja yang baru.

Stres kerja merupakan isyarat tingkat seseorang dalam merespon berbagai peristiwa dan perubahan-perubahan lingkungan dalam kehidupan sehari-hari. Perubahan-perubahan ini bisa jadi perubahan yang menyakitkan yang dapat menciptakan sejumlah dampak psikologis. Hanya saja dampak-dampak itu berbeda dari seseorang ke orang lain berdasarkan pembentukan pribadi dan ciri-ciri kejiwaan yang membedakannya dengan orang lain. Sedangkan menurut Luthans (1985) menyebutkan bahwa stres kerja adalah respon adaptif terhadap situasi eksternal yang muncul dalam bentuk deviasi fisik, psikologis dan perilaku pada anggota organisasi atau karyawan.

Komitmen organisasi juga menjadi salah satu isu yang hangat diperbincangkan selama masa pandemi ini. Komitmen organisasi menjadi dimensi perilaku yang penting dalam menilai keinginan pegawai dalam bertahan menjadi bagian dari organisasi (Sapitri & Suryalena, 2016). Pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap organisasinya merupakan orang yang memiliki loyalitas dan rasa bangga terhadap organisasi,

sehingga berkeinginan untuk mempertahankan dan melakukan pekerjaan dengan baik (Ghorbanpour et al. 2014). Memiliki komitmen yang tinggi akan menjadikan pegawai peduli terhadap keberlangsungan organisasi dan melakukan upaya dalam membuat organisasi kearah yang lebih baik. Karyawan yang loyal tidak akan mau pindah meskipun diberikan tawaran mendapatkan gaji yang lebih besar oleh perusahaan lain.

Bekerja dari rumah merupakan fenomena baru khususnya di Indonesia, namun semua pihak harus melakukannya untuk kepentingan bersama. Bekerja dari rumah dampak positifnya yaitu mendukung pemerintah menekan penyebaran virus corona, namun negatifnya adalah meningkatnya frekuensi konflik yang terjadi pada pegawai yang harus bekerja dari rumah. Konflik ini menyebabkan pegawai merasa stres karena sulit menyeimbangkan waktu kerja dan waktu keluarga. Hasil survei *world economic forum* menyebutkan bahwa selama periode *work from home* selama masa pandemi ini terdapat fenomena baru meliputi durasi waktu kerja bertambah, disertai dengan bertambahnya pesan surat elektronik yang terkirim, selanjutnya durasi pertemuan atau rapat semakin singkat (Yoshio, 2020). Kondisi tersebut dapat membuat pegawai merasa bosan dalam bekerja dan bingung dalam melakukan pekerjaannya karena arahan yang diberikan saat rapat yang lebih singkat.

Konflik kerja keluarga (*work family conflict*) adalah salah satu bentuk konflik yang dialami oleh para pekerja yang berusaha untuk menyeimbangkan peran baik dalam keluarga maupun dalam pekerjaan, akan tetapi peran tersebut terjadi ketidakseimbangan dalam beberapa hal

antara tekanan di tempat kerja dan keluarga (Isfianadewi dan Noordyani 2020). Konflik peran terjadi karena ketidakseimbangan antara peran yang dimainkan saat ini, seperti peran suami dan pegawai. Beberapa studi empiris menunjukkan bahwa konflik kerja keluarga dapat meningkatkan stres kerja pegawai (Lambert et al. 2017; Lee dan Jang 2017; Vickovic dan Morrow 2020). Namun, hasilnya berbeda dengan (Isfianadewi dan Noordyani 2020), yang membuktikan bahwa konflik kerja keluarga tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Penelitian ini menarik karena adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, dan masih terdapat celah atau gap yang terbuka dalam penelitian. Demikian juga, rekomendasi dari (Horesh dan Brown 2020) mengatakan bahwa area stres traumatis harus ditangani karena merupakan kebutuhan parah yang akan muncul sekarang dan di masa depan.

Selanjutnya, hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa peran kerja keluarga dapat meningkatkan komitmen organisasi (Vickovic and Morrow 2020; Yuwono et al. 2020). Komitmen organisasi menggambarkan keinginan yang dimiliki setiap individu dengan tujuan untuk tetap berada dalam organisasi dengan situasi dan kondisi apapun, niat yang kuat untuk terus bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi, dan selalu menjalankan *standart operating procedure* (SOP) sehingga cita-cita organisasi dapat tercapai (Vickovic dan Morrow, 2020). Komitmen terbentuk dari dalam diri pegawai dengan sendirinya serta tanpa adanya intervensi dari pihak luar. Komitmen ini masih menjadi penyelamat bagi

perusahaan di tengah krisis yang dialaminya. Karena komitmen ini dapat mengurangi stres yang dialami pegawai

Terlepas dari adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, peneliti mencoba mengisi keterbatasan penelitian yang dimiliki oleh (Vickovic dan Morrow 2020), yang menyarankan pengujian *work family conflict* yang dimoderasi oleh komitmen organisasi terhadap stres kerja menggunakan persamaan struktural pemodelan. Selain itu, sangat sedikit peneliti yang meneliti *work family conflict* yang dimoderasi oleh komitmen organisasional terhadap stres kerja pada perbankan syariah.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang dilandasi dari uraian latar belakang dapat dirumuskan antara lain :

1. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pegawai Bank Syariah Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap stres kerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh moderasi komitmen organisasi pada pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pada Bank Syariah Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah diuraikan mengenai rumusan masalah maka penelitian ini memiliki tujuan antara lain :

1. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* secara langsung terhadap stres kerja Bank Syariah Indonesia

2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi pegawai terhadap stres kerja Bank Syariah Indonesia
3. Untuk menganalisis peran komitmen organisasi dalam memoderasi antara pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja Bank Syariah Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa kontribusi penelitian yaitu kontribusi teoritis terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, selanjutnya kontribusi praktis sebagai saran yang dapat diterapkan pada perusahaan.

1) Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penguatan terhadap *conflict theory* dengan *scarcity theory*, yaitu tentang komitmen organisasi dalam memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja. Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan kajian literatur dalam upaya untuk menambah kajian secara riil dilapangan pada bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia.

2) Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan sebagai saran kepada manajemen Bank Syariah Indonesia khususnya di Jawa Timur. Pentingnya menjaga stabilitas *work family conflict* yang akan mempengaruhi komitmen organisasi dan stres kerja pegawai dalam bekerja khususnya selama masa pandemi, karena hal tersebut akan

berdampak terhadap tujuan organisasi baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.



BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *work family conflict* terbukti mampu meningkatkan stres kerja. Selanjutnya komitmen organisasi dapat meningkatkan stres kerja, kemudian komitmen organisasi tidak mampu sebagai variabel moderasi dalam pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja. Temuan ini menggambarkan sebagian besar pegawai Bank Syariah Indonesia di Jawa Timur mengalami *work family conflict* dalam rumah tangganya. Persepsi tersebut tergambar dari jawaban kuesioner responden yang menunjukkan bahwa mereka setuju mengenai pernyataan yang berkaitan dengan masalah di rumah mereka begitu juga terkait dengan kebijakan *work from home* yang diterapkan selama pandemi ini. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden diketahui bahwa mayoritas menjawab memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini tercermin dari jawaban mereka yang berusaha bekerja lebih keras untuk memajukan Bank Syariah Indonesia. Kemudian pernyataan terakhir adalah jawaban responden mengenai stres kerja yang dialaminya. Mereka mengakui bahwa kebijakan bekerja dari rumah mengakibatkan meningkatnya stres kerja. Kondisi tersebut karena sulitnya menyeimbangkan waktu kerja dan waktu dengan keluarga, mengingat frekuensi pertemuan *online* yang semakin meningkat dan tugas yang harus dilakukan semakin banyak. Dengan adanya komitmen organisasi

yang tinggi akan memperlemah pengaruh antara work family conflict terhadap stres kerja.

6.2. Saran

6.2.1. Kepada Peneliti Lain

Selanjutnya untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk membandingkan stres kerja saat pandemi dan setelah pandemi dan menambahkan objek penelitian pada Bank Syariah Indonesia di provinsi lain seperti Sumatera Kalimantan, Jakarta dan disarankan untuk menambahkan variabel moderasi lainnya dalam rangka menggali lebih dalam mengenai variabel yang dapat menurunkan stres kerja pada karyawan.

6.2.2. Saran bagi Pengelola Perusahaan

Penelitian ini membuktikan bahwa setiap pegawai pada Bank Syariah Indonesia di Jawa Timur terbukti sudah memiliki komitmen yang baik sehingga manajemen atau pimpinan Bank Syariah Indonesia diharapkan dapat menjaga kepercayaan pegawai terhadap perusahaan dan terus memberikan fasilitas yang terbaik bagi karyawan karena karyawan telah berusaha sebaik mungkin untuk kemajuan perusahaan. Karyawan Bank Syariah Indonesia di Jawa Timur relatif memiliki stres kerja yang tinggi, sehingga perusahaan perlu mengevaluasi program. Pekerjaan yang dilakukan seperti frekuensi rapat *online*, tugas tambahan selain tugas pokok masing-masing pegawai karena terbukti dalam penelitian ini pegawai memiliki kendala dalam menyeimbangkan antara waktu bekerja dan tanggung jawabnya sebagai keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy., Jogiyanto HM. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Ahmad, R., Javed, F., & Din, K. U. (2021). Work-Family Conflict and Organizational Commitment: A study of University Teachers. *Global Educational Studies Review*, VI(II), 34-42. [https://doi.org/10.31703/gesr.2021\(VI-II\).04](https://doi.org/10.31703/gesr.2021(VI-II).04)
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The relationship between work–family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066–1082.
- Bartolome, F., & Evans, P. A. L. (1979). Professional lives versus private lives-Shifting patterns of managerial commitment. *Organizational Dynamics*, 7(4), 3-29.
- Baron, Reuben M., dan Kenny, David A, 1986, The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 51.
- Cao, J., Liu, C., Wu, G., Zhao, X., & Jiang, Z. (2020). Work-Family Conflict and Job Outcomes for Construction Professionals: The Mediating Role of Affective Organizational Commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1443.
- Cavanaugh, M.A., Boswell, W.R., Roehling, M.V., dan Boudreau. (2000). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress Among U.S. Managers. *Journal of Applied Psychology*. 65-74.
- Chen, J., Li, J., Cao, B., Wang, F., Luo, L., & Xu, J. (2020). Mediating effects of self-efficacy, coping, burnout, and social support between job stress and mental health among young Chinese nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 76(1), 163–173.
- Chin, W dan Todd P. (1995). On the Use, Usefulness, and Ease of Use of Structural Equation Modeling in MIS Research: A Note of Caution. *Journal of Management Information System Quarterly*. Vol. 9 No. 5.
- Chin, W. dan Abhijit Gopal & W. David Salisbury, (1997). Advancing the Theory of Adaptive Structuration: The Development of a Scale to Measure Faithfulness of Appropriation. *Information Systems Research*, INFORM, Vol. 8(4), pages 342-367.
- Fox, M.L., Dwyer, D.J., dan Ganster, D.C. 1993. Effect of Stressful Job Demands and Control of Psychological and Attitudinal Outcomes in a Hospital Setting. *Academy of Management Journal*. 289-318.
- Gozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modelling (SEM) Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Ghorbanpour, Zahra. (2014). Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants. *Journal of Contemporary Research in Business*. Islamic Azad University

- Hadi, Sutrisno. (1986). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hair, Jr. (2008). *Essentials of Marketing Research 1st Edition*. United States : McGraw-Hill
- Hair, J., Celsi, M., Money, A., Samouel, P., & Page, M. (2015). *Business research methods*. Armonk, NY: ME Sharpe.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.
- Hartono, J. (2008a). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi publisher.
- Horesh, D., & Brown, A. D. (2020). Traumatic stress in the age of COVID-19: A call to close critical gaps and adapt to new realities. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12(4), 331.
- Hunsaker, W. D. (2020). Spiritual leadership and work–family conflict: Mediating effects of employee well-being. *Personnel Review*.
- Isfianadewi, D., & Noordyani, A. (2020). Implementation of Coping Strategy in Work-Family Conflict on Job Stress and Job Satisfaction: Social Support as Moderation Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 223–239.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress and work*. Glenview. IL: Scott, Foresman.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. New York: Wiley.
- Karya, D. F., Zahara, R., Anshori, M. Y., & Herlambang, T. (2021). Work-family conflict and organizational commitment of female lecturers of Nahdlatul Ulama University of Surabaya: an investigation of job satisfaction as a mediator using partial least square. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 747, No. 1, p. 012110). IOP Publishing.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Keena, L. D., & Hogan, N. L. (2017). The relationship of work-family conflict with job stress among Indian police officers: A research note. *Police Practice and Research*, 18(1), 37–48.
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 57(4), 405–416. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.02.002>
- Lee, A., & Jang, Y. (2017). The impact of work/family conflict and workplace social support on mental distress in-home health workers. *Home Health Care Management & Practice*, 29(3), 176–182.
- Lemyre, L. dan Tessier, R. (2003). Measuring psychological stress. Concept, model, and measurement instrument in primary care research. *Canadian family physician Medecin de famille canadien*. 49:1159-60, 1166-8
- Liu, J., Lambert, E. G., Jiang, S., & Zhang, J. (2017). A research note on the association between work–family conflict and job stress among Chinese prison staff. *Psychology, Crime & Law*, 23(7), 633–646.
- Luthans, F., (1995) *Organizational Behavior, Seventh Edition*, Singapore: Mc. Graw - Hill.

- Major, V.S. K. J. Klien., dan M.G. Ehrhart. (2002). Work Time, Work Interference with Family, and Psychological Distress. *Journal of Applied Psychology*. 423-436.
- Malhotra, N.K. (2004). *Riset Pemasaran, Pendekatan Terapan*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Mansour, S., & Tremblay, D.-G. (2018). Work–family conflict/family–work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): Moderating role of need for family-friendly practices as "resource passageways". *The International Journal of Human Resource Management*, 29(16), 2399–2430.
- Morrow, W. J., Vickovic, S. G., Dario, L. M., & Shjarback, J. A. (2019). Examining a Ferguson effect on college students' motivation to become police officers. *Journal of Criminal Justice Education*, 30(4), 585–605.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103(3), 29-32.
- Rabenu, E., Tziner, A., & Sharoni, G. (2017). The relationship between work-family conflict, stress, and work attitudes. *International Journal of Manpower*.
- Rafferty, A.E., dan Griffin, M.A. 2007. Perceptions of Organizational Change: A Stress and Coping Perspective. *Journal of Applied Psychology*. 71. p. 5.
- Reichers, A. E. (1985). *A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment*. *Academy of Management Review*, 10(3), 465–476. doi:10.5465/amr.1985.4278960
- Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. (2015). "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
- Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru (*Doctoral dissertation, Riau University*).
- Sani, A., Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. Cetakan Kedua. Malang: UIN Press.
- Sarjono, Haryadi dan Juanita, Winda. (2011). *SPSS vs LISREL*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2003), *Research Methods For Business: A Skill Building. Aproach*, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Schein, V. E. (1973) The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 1973, 57, 95-100.
- Schuler, R.S. (1980). Definition and Conceptualization of Stress in Organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*. 189.
- Shallenbarger. 2012. *When Stress Is Good for You*. *The Wall Street Journal*. Page D1, D5.

- Sholihin , M. dan Ratmono, Dwi. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0. : untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Suharyadi dan Purwanto. (2009). *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan. Modern Edisi 2 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Solimun. (2012). *Pemodelan Persamaan Struktural Generalized Structured Component Analysis GSCA*. Diklat Aplikasi Statistika Prodi Statistika. Universitas Brawijaya Malang.
- Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). Examining the influence of work-family conflict on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among correctional officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5–25.
- Li, X., Guo, Y., & Zhou, S. (2021). Chinese Preschool Teachers' Income, Work-Family Conflict, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Serial Mediation Model. *Children and Youth Services Review*, 106005.
- Yuwono, T., Novitasari, D., Sutardi, D., Mustofa, M., & Asbari, M. (2020). Peran Organizational Commitment terhadap Hubungan Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja pegawai Wanita di Kota Seribu Industri Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 524–540.
- Nindiya, Aldilla (2021). Wapres: Merger Budaya Kerja Jadi Tantangan Terbesar Bank Syariah Indonesia. <https://finansial.bisnis.com/read/20210225/231/1360822/wapres-merger-budaya-kerja-jadi-tantangan-terbesar-bank-syariah-indonesia>. (Online) (Diakses pada 11 Februari 2021)
- Wimboh, S. (2020). Perbankan Di Kuasai Bank Konvensional, RI Perlu Bank Syariah Berskala Besar. [online] <https://tirto.id/perbankan-dikuasai-konvensional-ri-perlu-bank-syariah-skala-besar-f4Sr> (Diakses pada 1 Januari 2021).
- Yoshio, A. (2020) Survei: Work from Home Picu Jam Kerja Bertambah dan Kelelahan Mental , [online] <https://katadata.co.id/ariemega/berita/5fa7cf815a0e8/survei-work-from-home-picu-jam-kerja-bertambah-dan-kelelahan-mental>. (Online) (Diakses pada 12 February 2021)
- www.bankbsi.co.id (Diakses pada 14 September 2021)