

**PERAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana (S1)

Program Studi Manajemen



**Disusun oleh:
SITI ROMADONAH
NIM: 30402000334**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2024**

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
PERAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Disusun Oleh:

Siti Romadonah

NIM: 30402000334

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat

Diajukan dihadapan sidang panitia ujian skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA

Semarang, 22 Agustus 2024

Dosen Pembimbing



Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si.

NIDN 0619036801

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI
PERAN WORK-FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI

Disusun oleh:
SITI ROMADONAH
30402000334

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal 22 Agustus 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I

Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si

Prof. Dr. Nunung Ghoniyah, MM

NIK. 210492029

NIK. 210488016

Penguji II

Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., M.Bus

NIK. 210498040

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen tanggal 22 Agustus 2024

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lutfhi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Romadonah

NIM : 30402000334

Jurusan : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul "**Peran Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**" adalah benar-benar hasil karya tulisan sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam skripsi ini.

Semarang, 22 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan



Siti Romadonah

30402000334

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Siti Romadonah
NIM	: 30402000334
Program Studi	: S1 Manajemen
Fakultas	: Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul:

“PERAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 22 Agustus 2024

Menyatakan,



Siti Romadonah

30402000334

*Coret yang tidak perlu

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

-MOTTO-

“Jalan pelan-pelan bukan berarti terlambat, bukan berarti kita tidak mampu untuk jalan lebih cepat. Hidup tuh kadang kita perlu jadi kura-kura sebentar untuk merasakan banyak hal dengan waktu yang lebih lama untuk bisa memaksimalkan sebuah moment, karena tidak semua hal bisa kejadian dua kali.” -RINTIKSEDU

“Hidup bukan untuk saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri.” HINDIA

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, Bapak Giono dan Ibu Supiati yang telah bekerja keras selama ini dalam membesarkan dan mendidik saya, serta doa yang senantiasa dipanjatkan dalam setiap aktivitas yang saya lakukan untuk masa depan saya. Teruntuk kakak-kakak saya yang selalu membantu, teman-teman yang senantiasa menyemangati saya dalam setiap proses. Dan teruntuk dosen pembimbing saya Dr. Siti Sumiati., S.E., M.Si, terima kasih banyak atas bimbingannya serta kesabaran dalam mengarahkannya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatuallah Wabarakatuh,

Alhamdulillahirabil'alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan usulan skripsi yang berjudul **“Peran *Work-Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”**. Pembuatan skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan program sarjana (S1) dan mencapai gelar Sarjana Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyusunan usulan skripsi ini, penulis berterima kasih untuk bimbingan, bantuan, pengarahan, serta dukungan dari semua pihak berupa materi, pikiran, dan tenaga. Penulis sampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang selalu sabar memberikan arahan, pengetahuan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan/Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh dosen dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan petunjuk dan arahan serta memberikan bekal berupa ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.

5. Orang tua dan keluarga, Bapak Giono, Ibu Supiati, kakak-kakak dan ponakan yang senantiasa mendoakan, memberikan motivasi dan dukungan lainnya.
6. Sahabat dan teman-teman saya yang selalu memberikan dukungan, bantuan, motivasi serta doa yang tulus dalam penulisan skripsi ini.
7. *Last but not least*, kepada diri saya sendiri terima kasih banyak telah berjuang keras sampai sejauh ini, terima kasih untuk tetap melanjutkan semuanya dan tidak menyerah. Saya bangga pada diri saya sendiri karna mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa pembuatan skripsi ini masih banyak kekurangannya dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi ataupun dalam tata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang berguna menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun kepada pembaca umumnya.

Semarang, 22 Agustus 2024

Penulis,



Siti Romadonah

30402000334

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan dan menganalisis Peran *Work-Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory research* melalui pendekatan kuantitatif kerana menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dengan menggunakan media data kuesioner. Penelitian ini mengambil sampel 100 karyawati bagian produksi di PT. Sandang Asia Maju Abadi. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan *SmartPLS4*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan moderasi kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan moderasi kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan.

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



ABSTRACT

This research aims to describe and analyze the role of Work-Family Conflict and Job Stress on Employee Performance, with Job Satisfaction serving as a moderating variable. The research method employed is explanatory research using a quantitative approach to explain the relationships between variables through questionnaire data. The study sampled 100 female production employees at PT. Sandang Asia Maju Abadi. The analysis was conducted using SmartPLS4. The findings indicate that Work-Family Conflict has a significant negative effect on employee performance. Job Stress also has a significant negative effect on employee performance. Job Satisfaction has a significant positive effect on employee performance. The effect of Work-Family Conflict on employee performance, moderated by Job Satisfaction, is significant. However, the effect of Job Stress on employee performance, moderated by Job Satisfaction is not significant.

Keywords: *Work-Family Conflict, Work Stress, Job Satisfaction, and Employee Performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1. Kinerja karyawan.....	10
2.1.1. Pengertian kinerja karyawan.....	10
2.1.2. Indikator- indikator Kinerja karyawan.....	11
2.1.3. Standar Utama Mengukur Kinerja karyawan.....	11
2.2. Kepuasan Kerja.....	13
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.2.2. Indikator- indikator kepuasan kerja.....	13
2.3. <i>Work-Family Conflict</i>	15
2.3.1. Pengertian <i>work-family conflict</i>	15
2.3.2. Faktor yang mempengaruhi <i>work family conflict</i>	15
2.3.3. Indikator- Indikator <i>work-family conflict</i>	18
2.4. Stress Kerja.....	18
2.4.1. Pengertian Stress kerja.....	18

2.4.2.	Faktor penyebab timbulnya stress kerja.....	18
2.4.3.	Indikator-indikator Stress kerja	20
2.5.	Keterkaitan antar variabel	20
2.5.1.	Hubungan antara <i>work-family conflict</i> dengan kinerja karyawan	20
2.5.2.	Hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja	22
2.5.3.	Penerapan kepuasan kerja.....	23
2.6.	Model Empirik	24
BAB III METODE PENELITIAN.....		26
3.1.	Jenis Penelitian	26
3.2.	Populasi dan Sampel	26
3.3.	Sumber dan jenis data.....	27
3.4.	Metode Pengumpulan data	28
3.5.	Variabel dan indikator	29
3.6.	Teknik Analisis Data.....	30
3.6.1.	Uji Statistik Deskriptif.....	30
3.6.2.	<i>Analisis Partial Least Square (PLS)</i>	32
3.6.3.	<i>Outer Model Evaluation</i>	33
3.6.4.	<i>Inner Model Evaluation</i>	34
3.6.5.	Tahapan Menggunakan PLS	35
3.6.6.	Pengujian Hipotesis	37
3.6.7.	Analisis Variabel Moderasi.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		39
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.1.1.	Status Responden.....	39
4.1.2.	Usia Responden	40
4.1.3.	Pendidikan Terakhir Responden	40
4.1.4.	Lama Bekerja Responden	41
4.1.5.	Jumlah anak responden.....	42
4.2.	Analisi Deskriptif	42
4.2.1.	Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	43

4.2.2.	Variabel Stress Kerja.....	44
4.2.3.	Variabel Kepuasan Kerja	45
4.2.4.	Variabel Kinerja Karyawan.....	46
4.3.	Hasil Analisis Data	46
4.3.1.	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	46
4.3.2.	Analisis Inner Model (<i>Structural Model</i>)	52
4.4.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
4.4.1.	Pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja karyawan.....	60
4.4.2.	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan	61
4.4.3.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	63
4.4.4.	Pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja karyawan.....	64
4.4.5.	Pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi stress kerja terhadap kinerja karyawan.....	64
BAB V	KESIMPULAN.....	66
5.1.	Kesimpulan.....	66
5.2.	Saran.....	67
5.3.	Keterbatasan Penelitian	69
5.4.	Agenda Penelitian Mendatang.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga kerja PT. Sandang Asia Maju Abadi.....	4
Tabel 1. 2 Produksi PT Sandang Asia Maju Abadi	6
Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator	29
Tabel 4. 1 Status Responden	39
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	40
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden.....	41
Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden.....	41
Tabel 4. 5 Jumlah Anak Responden	42
Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel <i>Work-family conflict</i>	43
Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Stress Kerja	44
Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 4. 9 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel 4. 10 <i>Outer Loading</i>	48
Tabel 4. 11 Uji <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	49
Tabel 4. 12 <i>Cross Loading</i>	50
Tabel 4. 13 <i>R-Square</i>	53
Tabel 4. 14 <i>F-Square</i>	55
Tabel 4. 15 <i>Path Coeffisien</i>	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik	25
Gambar 4. 1 Outer Model	47
Gambar 4. 2 Inner Model	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Kinerja merupakan segala sesuatu yang dapat dicapai seorang karyawan dengan memberikan kinerja sebaik-baiknya secara kuantitatif dan kualitatif, yang memungkinkan tercapainya efektivitas dan efisiensi dalam segala kegiatan serta mendorong perkembangan perusahaan ke arah yang lebih progresif. (Ronald & Hotlin, 2019). (Rafiq, 2019) Kinerja karyawan adalah faktor krusial dalam kemajuan sebuah perusahaan. Penurunan kinerja baik secara individu atau dalam dinamika kelompok, dapat memberikan pengaruh yang cukup besar pada kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajer memegang peran penting dengan tanggung jawab untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan memotivasi bawahan agar dapat memperbaiki hasil kerja mereka demi mencapai tujuan perusahaan. Kinerja sendiri dapat diukur dari hasil kerja individu, yang mencakup dimensi kuantitatif dan kualitatif dalam kaitannya dengan beban kerja yang diberikan dan tanggung jawab bagi karyawan. (Daulay et al., 2019)

Ada dua elemen utama yang mempengaruhi kinerja: elemen internal dan elemen eksternal. (Suryaningtyas et al., 2014). Faktor internal adalah elemen yang muncul dari dalam organisasi, termasuk aspek-aspek seperti kondisi lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan, struktur jam kerja, dan kerangka kompensasi, sedangkan faktor eksternal adalah kehidupan ekonomi, tuntutan keluarga, konflik peran (*work family conflict*), kehidupan sosial,

agama, dan budaya karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Interaksi antara pekerjaan dan kewajiban keluarga memiliki potensi untuk mempengaruhi hasil kinerja individu. (Pratiwy & Wijono, 2022)

Kepuasan kerja menunjukkan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan apakah mereka bahagia atau ketidakpuasan yang timbul dari keterlibatan personel dengan lingkungan pekerjaan mereka. Pekerja yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menyelesaikan tugas mereka dan tanggungjawabnya. Mampu melakukan tugasnya dengan baik, memungkinkan untuk mencapai kinerja terbaik. Oleh karena itu, ini juga akan berdampak positif bagi perusahaan dan tujuan bisnisnya dicapai. (Citrawati, 2021). Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai kondisi emosional yang afirmatif dan penuh harapan terkait dengan kinerja pekerjaan dan evaluasi pengalaman kerja. (Padmanabhan, 2021).

Temuan sesuai (Wirya et al., 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam berdampak positif pada kinerja karyawan secara signifikan. Bertentangan dengan temuan yang dilakukan (Efi Yuliana, 2023) dikemukakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh buruk yang substantif pada kinerja karyawan.

Work-family conflict mewakili konflik peran bernuansa yang muncul ketika energi, waktu, dan energi yang dikeluarkan di tempat kerja menyebabkan karyawan merasa bingung dan kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab keluarga mereka. (Gunaprasida & Wibowo, 2019). Keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan komitmen keluarga

mewakili dimensi signifikan dari kehidupan karyawan yang kadang-kadang dapat menyebabkan tantangan. Diakui bahwa banyak karyawan menghadapi tantangan dalam menyelaraskan tanggung jawab mereka baik dalam lingkungan keluarga maupun profesional, terutama ketika terlibat dalam jam kerja yang diperpanjang dan menavigasi pengaturan organisasi yang rumit (Bernik, 2021). *Work-family conflict* yang dihadapi karyawan wanita dapat menyebabkan efek psikologis, mungkin mengakibatkan stres, selain itu stres juga memiliki efek terhadap kinerja karyawan dan tujuan organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu meningkatkan atau meninjau kembali kualitas organisasi bagi karyawannya. Mengurangi stres yang dirasakan di kalangan karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan atau kualitas dalam organisasi. (Aldi & Susanti, 2019).

Penelitian menurut (Idris et al., 2023) dikemukakan bahwa hubungan antara tugas profesional dan kewajiban keluarga memiliki potensi untuk meningkatkan dan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Berbeda dengan studi (Karlina & Fitri, 2023) yang menunjukkan bahwa interaksi antara kewajiban profesional dan tugas keluarga berpotensi menghasilkan konsekuensi yang merugikan dan patut diperhatikan pada kinerja karyawan.

Stres dapat dipahami sebagai fenomena psikologis yang ditandai dengan pengalaman buruk yang muncul sebagai reaksi terhadap berbagai faktor lingkungan. Stres dapat dianggap sebagai keadaan cair yang muncul ketika seseorang menghadapi kemungkinan, kewajiban, atau aset yang

berkaitan dengan ambisi mereka, dengan hasil yang dianggap tidak pasti dan penting (Robbins, 2022). Stres adalah hasil dari perilaku atau situasi lingkungan apa pun yang memberikan tekanan psikologis dan struktural pada seseorang. (Sunyoto, 2015). Sedangkan menurut (Gunawan, 2018) Stres kerja merujuk pada tekanan yang dirasakan oleh karyawan akibat ketidakmampuan memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Berbagai elemen, termasuk harapan dari kepemimpinan, suasana tempat kerja yang kurang memelihara, jam operasi, dan tujuan kinerja, dapat berkontribusi pada perasaan stres.

Menurut penelitian (Angela & Hikmah, 2023) bahwa stres terkait pekerjaan dapat memiliki dampak positif dan luar biasa yang signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan studi lain (Wirya et al., 2020a) menyatakan bahwa stres yang terkait dengan pekerjaan dapat memberikan pengaruh yang merugikan dan cukup besar pada kinerja karyawan..

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga kerja PT. Sandang Asia Maju Abadi

Status	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Wanita	
Pekerja Tetap	30	170	200
Pekerja Tidak Tetap (Kontrak)	577	1634	2211
Jumlah	607	1804	2411

Sumber: Bagian Personalia PT. Sandang Asia Maju Abadi

PT Sandang Asia Maju Abadi merupakan perusahaan manufaktur swasta terbesar yang mengkhususkan diri dalam produksi pakaian denim, dikenal luas sebagai jeans, untuk pria dan wanita. Dari tabel 1.2.

menunjukkan jumlah keseluruhan tenaga kerja terampil yang ada di PT. Sandang Asia Maju Abadi yaitu sejumlah 2.411 terdiri dari 607 karyawan dan 1804 karyawan. Dari jumlah tenaga tersebut terdiri dari 2 kategori, yaitu 200 karyawan tetap dan 2211 karyawan tidak tetap (kontrak), mulai dari design dan pengembangan, pengambilan sample hingga pemotongan, bordir, sablon, penyegelan panas, dan menjahit, mencuci dengan proses kering, finishing dan pengepakan, audit QA dan pengiriman. Perusahaan mampu memproduksi 400.000 produk setiap bulannya.

Persaingan di sektor bisnis tekstil sangat sengit, terutama di kota-kota besar seperti Semarang. PT Sandang Asia Maju Abadi adalah sebuah entitas pakaian yang beroperasi di Semarang, dimana banyak perusahaan sejenis juga berlokasi bahkan seringkali berada di kawasan industri yang sama. Meskipun perusahaan pakaian pada dasarnya hanya fokus pada produksi pakaian jadi dalam menjalankan kegiatan usahanya, namun setiap perusahaan pakaian, apapun kelebihan dan kekurangannya, memiliki karakteristik unik yang membedakannya. Oleh karena itu, perlu adanya penataan perilaku organisasi dengan baik untuk mempertahankan eksistensinya agar tetap mampu bersaing.

PT Sandang Asia Maju Abadi mengeksport produknya ke luar negeri dan hanya memulai proses produksi setelah menerima pesanan dari pelanggan. Karena itu, perusahaan ini saat ini lebih menitikberatkan pada pemeliharaan kepuasan pelanggan dengan menekankan visi dan misi mereka,

agar pelanggan merasa yakin dan memfasilitasi proses penataan ulang, berlaku untuk item yang sama serta produk lain yang tersedia.

Temuan tersebut berasal dari tujuan produksi PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang untuk tahun 2022, yang mencakup berbagai line produksi, menunjukkan bahwa beberapa target masih belum terpenuhi. Disampaikan di sini adalah temuan produksi PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang:

Tabel 1. 2 Produksi PT Sandang Asia Maju Abadi
Periode 28 Oktober – 24 November 2022

Minggu	Target	Output	Presentase
Minggu I	56.173	54.228	96%
Minggu II	66.826	63.917	95%
Minggu III	71.614	68.168	95%
Minggu IV	69.516	60.243	87%
Total	264.129	246.556	93%

Sumber: Bagian produksi PT. Sandang Asia Maju Abadi

Berdasarkan tabel 1.2 untuk periode 28 Oktober – 24 November 2022, pada minggu pertama, karyawan hanya dapat mencapai 96% dari target yang ditetapkan. Pada minggu kedua dan ketiga, pencapaian target mengalami penurunan menjadi 95%, dan pada minggu keempat, pencapaian target menurun lebih jauh hingga hanya mencapai 87%. Dengan demikian, kinerja karyawan masih belum optimal dibandingkan dengan target yang ditetapkan, dengan rata-rata pencapaian sebesar 93%. Perlu adanya upaya peningkatan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Penurunan kinerja tersebut bisa terjadi karena beberapa hal seperti ketidakpastian pekerjaan seperti saat

berkurangnya permintaan pesanan, tenaga kerja di PT. Sandang Asia Maju Abadi khususnya yang pekerja tidak tetap (kontrak) terjadi pemutusan hubungan kerja dan perubahan struktural dalam perusahaan. Dengan adanya ketidakpastian ataupun isu tersebut pastinya akan menimbulkan kekhawatiran karyawan, yang dimana hal tersebut dapat menimbulkan stress kerja. Dari data pada tabel 1.2 kebijakan yang sebaiknya diambil oleh PT. Sandang Asia Maju Abadi yaitu peningkatan kepuasan kerja pada karyawati.

Upaya penelitian ini berusaha untuk memeriksa dampak work-family conflict dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Selanjutnya, penelitian ini akan membahas tinjauan literatur dan teori yang relevan, serta menyajikan hasil penelitian sebelumnya. Fokus utama dari studi ini adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang sukses, perlu penanganan yang tepat dengan memahami pengaruh konflik kerja-keluarga dan tekanan pekerjaan pada kepuasan kerja secara keseluruhan dan potensi penurunan kinerja karyawan. Dengan demikian, proses organisasi dapat berjalan secara optimal, mempromosikan proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat untuk mewujudkan tujuan organisasi. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalahnya adalah peran *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan

kerja sebagai variabel moderasi. Pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi?
4. Bagaimana penerapan kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi?
5. Bagaimana penerapan kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi.
4. Menganalisis dan menguji peran kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi

5. Menganalisis dan menguji peran kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Studi ini berpotensi menawarkan bimbingan mendalam kepada organisasi mengenai strategi yang efisien untuk mengurangi konflik kerja-keluarga dan mengurangi stres terkait pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Temuan penelitian ini memiliki potensi untuk berfungsi sebagai referensi dasar untuk upaya penelitian di masa depan, menyumbangkan wawasan dan pengetahuan yang berharga, dan bertindak sebagai sumber panduan studi-studi berikutnya.

3. Bagi Pihak Lain

Upaya studi ini diantisipasi untuk menghasilkan wawasan ilmiah yang signifikan yang berkaitan dengan dampak konflik peran ganda, serta efek stres terkait pekerjaan pada kinerja karyawan, yang merupakan area penyelidikan yang menarik, dan juga berfungsi sebagai referensi berharga untuk disiplin manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks upaya penelitian prospektif.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja karyawan

2.1.1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja mencakup segala pencapaian karyawan dalam memanfaatkan seluruh kemampuannya untuk mencapai hasil terbaik, dengan mempertimbangkan baik kuantitas maupun kualitas. Dengan demikian, kinerja yang baik menghasilkan efektivitas dan efisiensi dalam setiap aktivitas, serta mendorong perkembangan perusahaan menuju kemajuan yang lebih signifikan. (Ronald & Hotlin, 2019). Menurut (Purwadi et al., 2020) Istilah kinerja berkaitan dengan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu saat melaksanakan tugas tertentu, dievaluasi terhadap berbagai tolok ukur termasuk standar kerja yang ditetapkan, tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan. Menurut (Wahab et al., 2019) Kinerja pekerjaan karyawan ditentukan oleh hasil kumulatif, yang mencakup volume dan kualitas kontribusi mereka, dalam upayanya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh lembaga atau instansi. (Daulay et al., 2019) Kinerja karyawan berfungsi sebagai indikator hasil yang telah mereka capai, dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Capaian kinerja ini dapat diukur dengan menggunakan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Efektivitas kinerja individu dipengaruhi oleh perpaduan harmonis antara

kompetensi, dedikasi, dan peluang yang tersedia. Manajemen dapat menilai unjuk kerja karyawan dengan berdasarkan kinerja masing-masing individu.

2.1.2. Indikator- indikator Kinerja karyawan

Entitas terkemuka yang didirikan dengan tujuan tertentu. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk memahami metrik kinerja yang berkontribusi pada pemahaman mereka tentang hasil akhir dari upaya mereka. Menurut (Daulay et al., 2019) Indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kuantitas Kerja, mengacu pada jumlah total tugas yang diselesaikan secara efektif oleh karyawan.
2. Kualitas Kerja, yang merujuk pada seberapa baik proses pelaksanaan kegiatan sesuai dengan standar dan rencana organisasi.
3. Waktu Kerja, yang menekankan pada kesesuaian waktu yang diperlukan atau diharapkan dalam pelaksanaan tugas.
4. Kerjasama, yaitu kolaborasi antar anggota tim sangat penting dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Keempat indikator ini menjadi ukuran penting untuk mengevaluasi dan memastikan bahwa karyawan telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap realisasi tujuan organisasi.

2.1.3. Standar Utama Mengukur Kinerja karyawan

(Mathis & Jackson, 2010) kriteria utama untuk mengevaluasi kinerja karyawan dapat diartikulasikan dengan cara berikut:

1. Kuantitas keluaran (*Quantity of output*): Standar khusus ini sering digunakan untuk menilai kinerja karyawan di bidang produksi atau

teknis, dengan mengukur seberapa banyak keluaran atau hasil yang dihasilkan oleh karyawan.

2. Kualitas keluaran (*Quality of output*): Standar ini digunakan untuk menilai prestasi karyawan berdasarkan kualitas dari keluaran atau hasil pekerjaannya.
3. Ketepatan waktu keluaran (*Timeliness of output*): Standar ini menilai prestasi karyawan berdasarkan seberapa tepat waktu mereka menghasilkan keluaran atau pekerjaannya.
4. Tingkat kehadiran (*Presences at work*): Standar ini mencerminkan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Jika kehadiran karyawan tidak memenuhi standar yang telah ditentukan, ada kemungkinan bahwa karyawan tersebut mungkin merasa sulit untuk memberikan kontribusi maksimal mereka kepada organisasi.
5. Efisiensi pekerjaan yang diselesaikan (*Efficiency of work completed*): Standar ini mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan usaha yang seminimal mungkin, tetapi tetap mencapai hasil yang diinginkan berdasarkan standar yang berlaku.
6. Efektivitas pekerjaan yang diselesaikan (*Effectiveness of work completed*): Standar ini mengevaluasi sejauh mana karyawan dapat memenuhi tanggung jawabnya segera selaras dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan menggunakan standar-standar ini, organisasi dapat memahami dan mengevaluasi kinerja karyawan secara komprehensif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu evaluasi subjektif terhadap situasi kerja yang mencerminkan sejauh mana para karyawan merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka dan bagaimana mereka melihatnya. Hal ini mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. (Lestari & Afifah, 2021). Peningkatan tingkat kepuasan kerja di antara karyawan umumnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawannya cenderung menunjukkan produktivitas dan efektivitas yang lebih besar. (Eliyana et al., 2019). (Azhar et al., 2020) diartikulasikan bahwa kepuasan kerja mewakili dimensi yang sangat individual, di mana setiap karyawan mengalami berbagai tingkat kepuasan, dipengaruhi oleh sistem dan nilai-nilai yang berkaitan dengan keadaan unik mereka.

2.2.2. Indikator- indikator kepuasan kerja

Indikator yang menilai tingkat kepuasan kerja sesuai dengan (Widodo & Riyadi, 2020) yaitu:

1. Kepuasan kerja terhadap gaji

Mencerminkan sejauh mana karyawan puas dengan kompensasi yang mereka terima sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka

lakukan. Ini melibatkan pertimbangan apakah gaji mereka dianggap adil, apakah mereka merasa diberi penghargaan sesuai dengan kontribusi mereka, dan apakah gaji mereka memenuhi kebutuhan hidup mereka.

2. Kepuasan terhadap pekerjaan yang dikerjakan

Pernyataan tersebut merangkum sejauh mana personel merasakan kepuasan dengan kewajiban, tugas, dan sifat pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Kepuasan terhadap sikap atasan

Mencerminkan bagaimana karyawan merasa tentang hubungan mereka dengan atasan mereka. Ini termasuk evaluasi sikap atasan terhadap karyawan, sejauh mana atasan mendukung perkembangan dan kesejahteraan karyawan, dan untuk menilai efektivitas komunikasi antara mereka yang berada di posisi kepemimpinan dan anggota tim mereka.

4. Kepuasan terhadap rekan kerja

Mencerminkan bagaimana karyawan merasa tentang hubungan dan kerjasama mereka dengan rekan kerja.

5. Kepuasan terhadap promosi.

Mencerminkan apakah karyawan merasa memiliki peluang untuk berkembang dan maju dalam perusahaan, apakah proses promosi dianggap adil, dan apakah perusahaan memberikan dukungan yang memadai untuk pengembangan karir karyawan.

2.3. *Work-Family Conflict*

2.3.1. *Pengertian work-family conflict*

Work-family conflict, sering disebut sebagai konflik peran ganda, muncul ketika pekerjaan menyebabkan kesulitan tertentu dalam kehidupan pribadi, tergantung pada karakteristik seseorang. *Work family conflict* dapat berasal dari jam kerja yang panjang, lebih sedikit waktu di rumah, dan jadwal kerja yang tidak fleksibel. Terutama bagi para wanita yang ingin membangun karir di samping pekerjaannya sebagai ibu rumah tangga. Masalah yang paling umum di tempat kerja terkait dengan kesenjangan kehidupan kerja, kelelahan, kinerja yang buruk, kurangnya keterampilan di tempat kerja, ketidakpuasan kerja dan meninggalkan pekerjaan. (Allen et al., 2000).

Menurut (Greenhaus & Beutell, 1985) Fenomena *work-family conflict* muncul sebagai konsekuensi dari tuntutan yang dipaksakan oleh tanggung jawab profesional dan kewajiban keluarga. Konflik ini sering terjadi karena jam kerja yang kaku dan tidak teratur, durasi kerja yang panjang, beban kerja yang berat, masalah pribadi di tempat kerja, atau dukungan yang kurang dari atasan di organisasi, serta pengaruhnya terhadap tanggung jawab keluarga.

2.3.2. *Faktor yang mempengaruhi work family conflict*

Sesuai (Michel et al., 2011) ada berbagai elemen yang berkontribusi terhadap konflik kerja-keluarga, khususnya sebagai berikut:

- a. Stresor peran (*role stressors*)

Stresor yang berasal dari pekerjaan dan keluarga muncul karena tuntutan peran di kedua bidang. Banyak orang sering merasa tertekan untuk memenuhi ekspektasi yang berbeda dari setiap peran yang mereka jalani. Salah satu penyebabnya adalah adanya tekanan peran, termasuk masalah seperti konflik peran, ambiguitas peran, harapan peran yang luar biasa, dan batasan durasi, yang menyebabkan energi individu semakin menurun. Karena kendala yang melekat pada energi manusia dan sumber daya temporal, eskalasi tuntutan peran dalam domain tertentu dapat mengakibatkan peningkatan ketidaksesuaian dalam domain alternatif.

b. Keterlibatan peran (*role involvement*)

Keterlibatan dalam work-family conflict merujuk pada tingkat komitmen psikologis terhadap pekerjaan dan peran keluarga. Individu yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap peran tertentu cenderung memiliki minat mendalam terhadap peran tersebut, menjadikannya sangat penting dan sentral dalam hidup mereka. Keterikatan psikologis yang kuat terhadap peran tertentu dapat menghambat kemampuan individu untuk berpartisipasi dalam fungsi yang terkait dengan peran alternatif yang bersaing. Misalnya, keterlibatan yang intens dalam pekerjaan dapat mengurangi komitmen seseorang terhadap perannya dalam keluarga.

c. Dukungan sosial (*social support*)

Dukungan sosial mencakup berbagai jenis bantuan, seperti fasilitasi peran, dukungan emosional, sumber informasi, dan penilaian fungsional lebih lanjut yang meningkatkan persepsi individu tentang signifikansi mereka. Di tempat kerja, bantuan semacam itu dapat berasal dari banyak asal, termasuk rekan kerja, pengawas, atau institusi secara keseluruhan. Sementara di lingkungan keluarga, dukungan dapat diberikan oleh pasangan atau anggota keluarga lainnya. Bantuan dari keluarga dapat mempengaruhi tingkat ketegangan antara komitmen kerja dan keluarga yang dialami seseorang.

d. Karakteristik pekerjaan (*work characteristic*)

Karakteristik pekerjaan meliputi berbagai aspek dalam domain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan peran. Aspek-aspek ini mencakup rentang temporal posisi (termasuk aspek seperti masa kerja dan kepemilikan organisasi), atribut intrinsik peran (yang terdiri dari klasifikasi pekerjaan, tingkat otonomi pekerjaan, variasi tugas, dan remunerasi), selain dampak organisasi pada posisi ini (termasuk ketentuan untuk jadwal kerja yang fleksibel dan sejauh mana organisasi mengakomodasi persyaratan keluarga). Status tinggi di tempat kerja dan gaji yang lebih besar mencerminkan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga sulit menjaga keseimbangan baik dalam lingkungan pribadi maupun profesional.

2.3.3. Indikator- Indikator *work-family conflict*

(Greenhaus & Beutell, 1985) mengidentifikasi faktor penentu konflik kerja-keluarga, khususnya:

- a. *Time-based conflict*. Durasi yang diperlukan untuk mengatasi salah satu kewajiban (baik itu keluarga atau profesional) memang dapat membatasi waktu yang tersedia untuk memenuhi kewajiban alternatif (profesional atau keluarga).
- b. *Strain-based conflict*. Terjadi ketika tuntutan yang terkait dengan satu peran memberikan pengaruh pada efektivitas di peran lain.
- c. *Behavior-based conflict*. Ini mengatasi ketidakcocokan antara perilaku yang diharapkan di kedua bidang (pekerjaan atau rumah).

2.4. Stress Kerja

2.4.1. Pengertian Stress kerja

Stress kerja merupakan kondisi stres yang terjadi akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, tekanan dalam bekerja, kurangnya kontrol yang dimiliki atas pekerjaan, konflik dengan rekan kerja ataupun atasan, dan ketidakpastian pekerjaan. Stress kerja merupakan ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan kondisi mental karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi pola pikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri (Hadi et al., 2018). (Gunawan, 2018) menyatakan bahwa Stress kerja pada karyawan sering kali diabaikan oleh manajemen perusahaan. Jika stress kerja tidak dikelola dengan baik, ada risiko bahwa karyawan akan kehilangan motivasi untuk bekerja, yang pada akhirnya dapat memberikan dampak merugikan

pada kinerja mereka. (Heruwanto et al., 2020) Stres kerja adalah salah satunya keadaan yang menimbulkan ketegangan juga ketidakseimbangan fisik psikologi pekerja yang mempunyai pengaruh emosi, proses berpikir dan keadaan seorang pegawai. Dalam suatu hubungan dengan karyawan, semua konsekuensinya apa yang akan menyebabkan stress mengurangi kinerja, efisiensi dan produktivitas tenaga kerja terkait.

2.4.2. Faktor penyebab timbulnya stress kerja

Sesuai (Robbins, 2022) ada tiga asal utama yang dapat berkontribusi pada munculnya stres, khususnya:

- a. Faktor lingkungan, memiliki dampak besar pada pembentukan struktur organisasi yang bisa berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan. Lingkungan yang tidak stabil, terutama dalam aspek ekonomi, politik, dan teknologi, dapat menimbulkan stres bagi karyawan.
- b. Faktor Organisasi, juga memainkan peran dalam menimbulkan stres bagi karyawan. Faktor-faktor tertentu dalam konteks organisasi yang dapat menyebabkan stres meliputi harapan terkait peran, interaksi interpersonal, konfigurasi kerangka kerja organisasi, dan sifat pendekatan kepemimpinan.
- c. Faktor Individu, turut mempengaruhi tingkat stres karyawan. Aspek-aspek yang terkait dengan individu termasuk masalah dalam lingkungan keluarga, tantangan keuangan individu, dan atribut pribadi yang diwarisi. Hubungan pribadi yang buruk dalam keluarga

dapat memengaruhi pekerjaan seseorang karena masalah tersebut sering terbawa ke lingkungan kerja.

2.4.3. Indikator-indikator Stress kerja

(Hasibuan, 2014) menjelaskan bahwa penentu stres kerja mencakup indikator berikut:

1. **Beban Kerja:** Dinilai berdasarkan bagaimana peserta mengenai sejauh mana beban kerja yang mereka temui terlalu memberatkan.
2. **Sikap Pemimpin:** Dievaluasi dari perspektif peserta mengenai ketidakadilan yang dirasakan dalam pendekatan pemimpin terhadap penugasan.
3. **Waktu Kerja:** Dinilai melalui lensa interpretasi responden mengenai durasi jam kerja yang dirasakan, yang dapat dianggap agak luas.
4. **Konflik:** Penilaian dilakukan dengan mempertimbangkan perspektif responden mengenai konflik yang mungkin muncul di antara karyawan, serta konflik yang dapat terjadi antara karyawan dan pemimpin mereka.
5. **Komunikasi:** Dinilai dari persepsi responden mengenai kurang efektifnya transfer informasi antar individu, yang dapat menyebabkan konflik.

2.5. Keterkaitan antar variabel

2.5.1. Hubungan antara *work-family conflict* dengan kinerja karyawan

Work-family conflict dapat memengaruhi kinerja karyawan secara negatif karena tantangan yang dihadapi individu dalam menyelaraskan

komitmen profesional mereka dengan tanggung jawab pribadi mereka. Hal ini bisa menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja.

Penelitian (Kuswinarno & Indirawati, 2021) dengan judul “Dampak Beban Kerja dan Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kinerja Wanita Profesional, Mempertimbangkan Stres Kerja sebagai Elemen Mediasi (Dalam Konteks CV. Garmen Buana Tengka Bangkalan)” dengan hasil bahwa fenomena Konflik Keluarga Kerja cenderung memberikan pengaruh yang merugikan dan substansIAL pada kinerja wanita karir seperti yang tercermin dalam CV mereka. Garmen Buana Tengka Bangkalan. Sesuai dengan penelitian (Sari, 2021a) yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Metrik Kinerja Karyawan Perempuan dalam Usaha Kecil Menengah yang berlokasi di Desa Bringin, Kecamatan Juwana, Kabupaten Pati.” menunjukkan bahwa tantangan yang terkait dengan konflik kerja-keluarga dapat berdampak buruk pada produktivitas karyawan perempuan di Usaha Kecil Menengah Desa Bringin, yang terletak di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati. Begitu juga penelitian yang dilakukan (Indrayati, 2021a) yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan, dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja Berfungsi sebagai Variabel Mediasi: Sebuah Studi yang Dilakukan pada Unit Kantor Pajak di Wilayah Solo Raya”. Menunjukkan bahwa konflik antara peran pekerjaan dan keluarga memberikan dampak yang merugikan dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin besar tingkat konflik kerja-

keluarga yang dihadapi oleh seorang karyawan, semakin besar kemungkinan kinerja karyawan tersebut dapat terpengaruh secara negatif, dan sebaliknya. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1: Work-family conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.2. Hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja

Didalam perusahaan stres kerja pada karyawan merupakan sebuah masalah yang umum. Faktor yang mengakibatkan stress kerja dapat dari berbagai macam dari mulai konflik peran ganda, tuntutan pekerjaan dari perusahaan itu sendiri, lingkungan yang kurang baik, waktu kerja, dan lain sebagainya. Stres yang berlebihan dapat menjadi masalah serius yang mempengaruhi kinerja karyawan. Akibatnya, administrasi stres dan pembentukan suasana kerja yang kondusif sangat penting dalam mengurangi stres kerja.

Sebuah studi penelitian yang dilakukan oleh (Shandika & Putra, 2024) yang disebut “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Suasana Kerja Terhadap Efektivitas Karyawan” menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan berdampak buruk dan penting untuk kemanjuran tenaga kerja. Sependapat itu sejalan dengan penelitian (Wirya et al., 2020a) yang berjudul “Dampak Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sedana Murni” mengungkapkan bahwa stres yang terkait dengan pekerjaan memiliki dampak yang sangat merugikan dan substantial pada

tingkat kinerja karyawan di PT BPR Sedana Murni. Ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan; peningkatan tingkat stres terkait pekerjaan yang dihadapi sesuai dengan penurunan produktivitas yang ditunjukkan oleh karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Karlina & Fitri, 2023) Ada hubungan yang patut diperhatikan dan berdampak antara tekanan kerja dan metrik kinerja dalam profesi keperawatan di Rumah Sakit BLUD Benyamin Guluh yang terletak di Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2: Stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan..

2.5.3. Penerapan kepuasan kerja

(Majid et al., 2021) Menjelaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan. *Work family conflict* merupakan keadaan dimana seorang karyawan menghadapi tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga. Dengan adanya masalah tersebut membuat konsentrasi karyawan terganggu, dan tidak dapat memaksimalkan kinerja. Hal tersebut juga dapat membuat seseorang mengalami stress kerja.

Karyawan yang mengalami stres kerja tinggi dan menunjukkan kepuasan kerja yang berkurang lebih rentan terhadap perasaan tidak

nyaman dan ketidakpuasan yang sering terlihat dalam sikap mereka terhadap pekerjaan. Yang berakibat terhadap kinerja yang semakin menurun dan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu cara mereduksi intensi stress ke kinerja adalah dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena mencerminkan kondisi emosional yang dapat dirasakan secara positif atau negatif, tergantung pada perspektif individu mengenai peran mereka. Ketika personel menunjukkan kepuasan dengan keterlibatan profesional mereka, perasaan positif tersebut akan tercermin dalam kinerja mereka yang optimal. Seperti halnya dengan penelitian (Wieyento, 2022.) (Wirya et al., 2020b) diakui bahwa ada hubungan yang kuat dan bermakna antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Mengingat eksposisi yang disebutkan di atas, hipotesis berikut dikemukakan:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

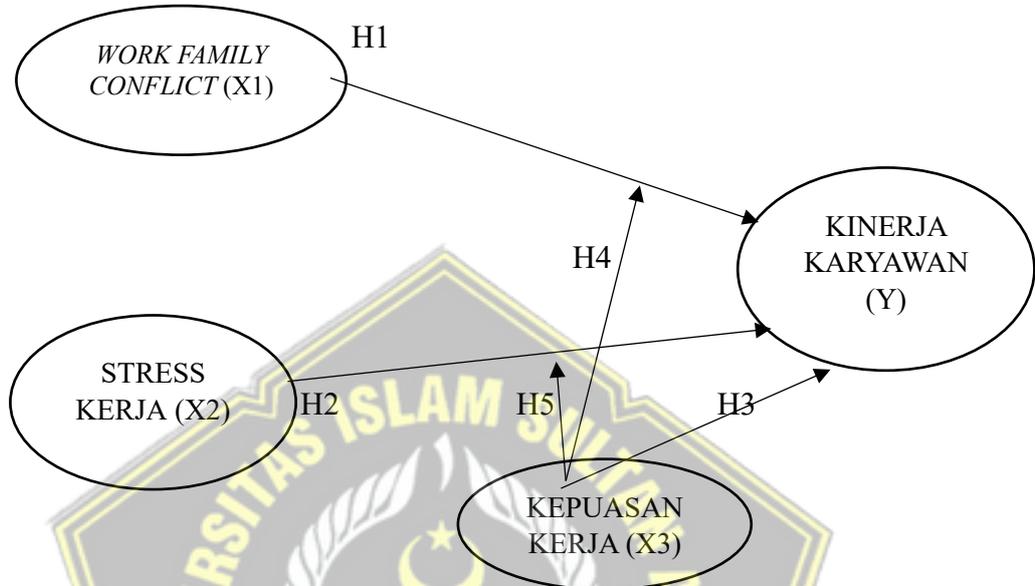
H4: Kepuasan kerja memoderasi pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan.

H5: Kepuasan kerja memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2.6. Model Empirik

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini nampak pada gambar 2.1. dijelaskan bahwasanya kinerja karyawan

dipengaruhi oleh *work family conflict* dan stres kerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.



Gambar 2. 1 Model Empirik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Studi ini berusaha untuk mengevaluasi hipotesis dengan tujuan untuk memperkuat atau meningkatkannya, dengan aspirasi memperkuat kerangka teoritis yang digunakan sebagai dasar. Metodologi penelitian yang akan digunakan dalam studi ini dicirikan sebagai *explanatory research*. (Silaen, 2018) menjelaskan bahwa “Penelitian penjelasan, sering disebut sebagai penelitian verifikatif, berusaha untuk memvalidasi kebenaran melalui pemeriksaan hipotesis mengenai hubungan sebab-akibat yang ada di antara variabel yang sedang diselidiki.”

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai kolektif komprehensif yang mencakup entitas atau fenomena yang dimaksud memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu seperti yang digambarkan oleh peneliti untuk tujuan analisis menyeluruh, yang kemudian mengarah pada perumusan kesimpulan (Sugiyono, 2019) Dalam studi ini yang menjadi populasinya yaitu 1804 orang yang dimana terdiri dari sejumlah karyawan di PT Sandang Asia Maju Abadi. Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel mewakili segmen populasi yang lebih luas yang membentuk dasar untuk pengumpulan data dalam studi penelitian. Populasi mencakup keseluruhan karakteristik yang dimiliki, sedangkan sampel merupakan subset dari populasi yang diambil untuk

dianalisis, dengan tujuan untuk memperkirakan karakteristik dari populasi tersebut. Untuk menghasilkan hasil yang tepat, jumlah sampel ditentukan melalui penerapan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan : n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

Ne^2 = Proporsi penyimpangan yang diizinkan yang disebabkan oleh kesalahan pengambilan sampel tetap dalam batas yang dapat diterima (10%).

Jumlah total individu dalam populasi diakui 1.804. Akibatnya, tingkat sampel yang digunakan adalah:

$$\frac{1.804}{1 + 1.804 (0,1)^2} = \frac{1.804}{19,04} = 94,7 \rightarrow n = 100 \text{ sampel}$$

Dari jumlah populasi yaitu 1.804 orang kemudian oleh peneliti diambil sejumlah 100 karyawati dari bagian produksi PT. Sandang Asia Maju Abadi.

3.3. Sumber dan jenis data

(Sugiyono, 2019) Data primer menandakan informasi yang diperoleh secara langsung melalui proses melakukan wawancara atau pemberian kuesioner, yang berarti sumber data ini langsung memberikan informasi kepada peneliti. Data primer itu mencakup kinerja sumber daya manusia, kepuasan kerja, konflik peran ganda, stress kerja.

Data sekunder berkaitan dengan informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber utamanya. Informasi ini berasal dari jurnal ilmiah, artikel akademik, majalah, literatur ilmiah, dan berbagai sumber lain yang berkaitan dengan studi yang sedang dilakukan (Sugiyono, 2019)

3.4. Metode Pengumpulan data

Metodologi yang digunakan untuk pengumpulan data dalam studi ini melibatkan pemanfaatan kuesioner. (Sugiyono, 2019) Kuesioner adalah alat yang berharga untuk mengumpulkan data, dirancang untuk menyajikan urutan pertanyaan atau permintaan tertulis bagi responden untuk memberikan wawasan mereka. Pertanyaan-pertanyaan yang tercakup dalam kuesioner dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori berbeda: terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka meminta responden untuk menulis jawaban secara deskriptif mengenai suatu topik. Sebaliknya, pertanyaan tertutup mengundang responden untuk memberikan tanggapan singkat atau memilih dari opsi jawaban yang tersedia yang telah disajikan. Pertanyaan tertutup dicirikan oleh pertanyaan kuesioner yang meminta tanggapan yang diklasifikasikan sebagai data nominal, ordinal, interval, dan rasio. (Sugiyono, 2019). Penelitian dilakukan untuk menilai karakteristik peserta yang mengisi kuesioner secara langsung. Melalui metode kuesioner langsung, diamati bahwa peserta dapat dipandu lebih efektif, memungkinkan tanggapan yang lebih bijaksana dan dipertimbangkan. Metodologi untuk akuisisi data dalam penyelidikan ini dilakukan melalui distribusi kuesioner terstruktur kepada peserta dan selanjutnya responden menjawab pertanyaan-pertanyaan yang

telah diberikan sesuai dengan keadaan yang terjadi. Dengan menetapkan beberapa kriteria khusus, terutama berfokus pada karyawan wanita yang sudah menikah diikuti oleh mereka yang telah bekerja dengan organisasi selama 2 - 5 tahun.

3.5. Variabel dan indikator

Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, konflik peran ganda, dan stress kerja dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada Tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Work-family conflict <i>Work-family conflict</i> adalah sebuah konflik yang ditimbulkan akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.	<i>Time-based conflict, Strain-based conflict, Behavior-based conflict</i>	(Greenhaus & Beutell, 1985)
2.	Stres kerja Stres yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan kondisi menantang yang muncul dari harapan dan tekanan kerja yang tinggi di tempat kerja, kurangnya kontrol yang dimiliki atas pekerjaan, konflik dengan rekan kerja ataupun atasan, dan ketidakpastian pekerjaan.	Beban kerja, Sikap pemimpin, Waktu kerja, Konflik, Komunikasi.	(Hasibuan, 2014)
3.	Kepuasan Kerja Kepuasan kerja merupakan penilaian pribadi dari lingkungan profesional, menggambarkan sejauh mana karyawan mengalami kepuasan atau ketidakpuasan dengan peran mereka dan persepsi keseluruhan mereka tentang situasi tersebut	Kepuasan kerja terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan yang dikerjakan, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap promosi.	(Widodo & Riyadi, 2020)
4.	Kinerja karyawan Efektivitas kinerja karyawan pada dasarnya mencerminkan kontribusi yang dibuat oleh individu, dengan mempertimbangkan kualitas dan volume output mereka. Capaian kinerja ini dapat diukur dengan menggunakan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan..	Kualitas, Kuantitas, Waktu kerja, dan Kerja sama.	(Daulay et al., 2019)

Pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner menggunakan metode pengukuran interval dengan ketentuan skor sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
----------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

3.6. Teknik Analisis Data

Proses analisis data melibatkan pengejaran yang cermat dan agregasi informasi yang diberikan oleh responden, kuesioner atau hasil sebaran survei. Informasi sudah dikumpulkan, kemudian diolah dan dianalisis. Analisis data difokuskan pada sederhanakan data agar mudah dipahami. Metodologi untuk pemrosesan data yang digunakan dalam penelitian ini berpusat di sekitar teknik Partial Least Square (PLS). PLS mewakili kerangka kerja Pemodelan Persamaan Struktural (SEM), dan metodologi ini didasarkan pada perumusan persamaan struktural yang memprioritaskan varians elemen.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, Analisis data dilakukan dengan baik menggunakan model persamaan PLS. Metodologi PLS, yang dipelopori oleh *Wold*, berfungsi sebagai pendekatan komprehensif untuk memperkirakan model jalur yang mencakup konstruksi laten yang diwakili oleh beberapa indikator. PLS dapat dianggap sebagai alternatif yang layak untuk SEM berbasis kovarians, dengan fokus pada prediksi kausal. Teknik statistik ini memungkinkan pengujian berbagai

hubungan yang kompleks dan simultan, serta untuk mengonfirmasi teori. (Ghozali, 2006).

Sesuai temuan (Ghozali, 2006), model analisis PLS terlibat dalam estimasi parameter, yang dapat diklasifikasikan ke dalam kategori berikut:

1. *Weight estimate* berfungsi sebagai dasar untuk derivasi skor variabel laten.
2. *Path estimate* yang menghubungkan variabel laten dan memfasilitasi hubungan antara variabel laten dan indikator masing-masing (pemuatan).
3. Parameter yang berkaitan dengan rata-rata dan lokasi (khususnya, nilai konstanta regresi) relevan dengan indikator dan variabel laten.

Selain itu, kerangka analisis jalur yang mencakup semua variabel laten di PLS mencakup tiga kategori keterkaitan yang berbeda:

1. *Inner model* yang menjelaskan interkoneksi antara variabel laten (korelasi internal, kerangka struktural, dan konstruksi teoritis substantif).
2. *Outer model* yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dan indikator variabel yang dapat diamati (hubungan luar, kerangka pengukuran).
3. *Weight model* memfasilitasi estimasi variabel laten, didasarkan pada asumsi bahwa variabel laten dan manifest menunjukkan sifat skalabilitas dengan rata-rata nol dan varians yang dinormalisasi menjadi satu, sehingga memungkinkan pengecualian parameter konstan dari model.

Untuk mencapai ketiga perkiraan ini, PLS menggunakan proses iterasi metodis yang mencakup tiga tahap berbeda, dengan setiap tahap

menghasilkan perkiraan yang unik. Fase awal menghasilkan penilaian berat, fase berikutnya menghasilkan perkiraan untuk model internal dan eksternal, dan fase akhir memberikan evaluasi konstanta rata-rata dan parameter. Dalam dua fase awal, proses iteratif mengharuskan pemanfaatan indikator dan variabel laten sebagai variasi dari mean. Pada fase ketiga, perkiraan konklusif diturunkan dari matriks data awal, menggunakan hasil dari bobot yang dinilai dan koefisien jalur dari tahap sebelumnya untuk menghitung konstanta rata-rata dan parameter.

3.6.1. Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis dengan pengujian hipotesis deskriptif. Analisis ini menggunakan satu atau lebih. Namun, variabel bersifat independen, sehingga analisis statistiknya bersifat deskriptif tidak ada perbandingan. Analisis deskriptif merupakan metodologi penelitian signifikan yang melibatkan pengumpulan data sistematis yang berasal dari informasi dunia nyata, yang kemudian diproses dan diperiksa untuk menghasilkan wawasan tentang masalah yang berlaku.

3.6.2. Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Dalam hipotesis penelitian terhormat yang diajukan, data yang diperoleh harus dianalisis melalui *Partial Least Squares*, pendekatan analitis yang kuat yang cukup fleksibel untuk digunakan di berbagai skala data. PLS sebagai metode pemodelan yang berfokus pada pemaksimalan penjelasan varian dari indikator-indikator variabel yang kompleks. PLS dapat menjamin penentuan faktor dengan cara mengevaluasi skor variabel, melakukan

identifikasi faktor variabel secara fleksibel (Zeng et al., 2021). Analisis data menggunakan SEM-PLS dibagi menjadi beberapa tahapan yaitu (1) *Outer Model Evaluation*, (2) *Inner Model Evaluation*, (3) Uji Hipotesis dan (4) *Moderated Regression Analysis (MRA)*.

3.6.3. *Outer Model Evaluation*

Evaluasi Model Eksternal (*Outer Model Evaluation*) adalah penilaian alat analitis yang ditunjuk untuk akuisisi data penelitian. Tujuannya adalah untuk mengukur validitas dan reliabilitas alat pengumpul data. Model eksternal dalam kerangka pengukuran menjelaskan korelasi antara indikator dan variabel laten fundamental. Terdapat dua komponen dalam outer model yaitu (1) *Convergent Validity* dan (2) *Composite Reliability*.

1. *Convergent Validity*.

Convergent validity dievaluasi menggunakan dua kriteria. Pertama, melalui nilai AVE, dimana variabel dianggap valid jika nilai AVE pada output PLS lebih dari 0,5. Kedua, melalui *loading factor* antara variabel laten dan indikatornya. *Loading factor* $\geq 0,7$ menunjukkan hubungan yang kuat antara setiap item pengukuran dan konstruksi yang sesuai, sehingga menyiratkan bahwa indikator memang efektif dalam menilai konstruksi yang diwakilinya.

2. *Composite reliability*

Kriteria reliabilitas konstruk diukur menggunakan *composite reliability*. Pengujian reliabilitas menggunakan reliabilitas komposit dilakukan melalui dua metodologi yang berbeda. Awalnya, dengan menilai

nilai reliabilitas komposit; jika nilai ini melebihi 0,7, ditafsirkan bahwa struktur menunjukkan sifat yang dapat diandalkan. Selanjutnya, dengan memeriksa nilai Average Variance Extracted (AVE); jika nilai AVE ditemukan melebihi 0,5, ini menandakan bahwa *composite reliability* juga terjamin.

3.6.4. *Inner Model Evaluation*

Model internal adalah model yang menunjukkan perkiraan hubungan antara variabel berdasarkan teori *substantive*.

1. *R-Square*

R-Square digunakan untuk mengestimasi terdahulu model structural untuk selanjutnya dapat mengevaluasi variabel endogen yang berguna untuk memprediksi kekuatan dari model structural. Koefisien penentuan (*R Square*) berfungsi sebagai alat yang berharga untuk memperkirakan sejauh mana variabel independen *X* mempengaruhi variabel dependen *Y*, tergantung pada signifikansi hasil uji *F* dalam analisis regresi. Di sisi lain, jika uji *F* menghasilkan hasil yang tidak signifikan, koefisien penentuan (*R Square*) mungkin tidak dianggap sebagai indikator yang dapat dipercaya dari pengaruh yang diberikan oleh variabel *X* pada variabel *Y*.

2. *F-Square*

Uji *F-Square* berfungsi sebagai instrumen terhormat untuk menilai sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, apakah termasuk lemah, sedang, atau kuat. Uji ini berguna untuk

menguji hipotesis atau signifikansi, sehingga dapat memastikan apakah suatu hipotesis dianut atau ditolak. Jika nilai signifikansi F ditemukan di bawah 0,05, orang dapat menyimpulkan secara wajar bahwa variabel independen secara kolektif memberikan dampak yang menguntungkan dan signifikan secara statistik

3. *Estimate ForPath Coefficients*

Langkah berikutnya dalam mengonfirmasi signifikansi hubungan antar variabel adalah dengan melakukan pengujian menggunakan prosedur *bootstrapping* untuk memperkirakan koefisien jalur (*path coefficients*) dan signifikansi statistik T dari parameter tersebut.

3.6.5. Tahapan Menggunakan PLS

PLS merupakan proses di mana setiap langkah mempengaruhi langkah berikutnya. Beberapa langkahnya adalah (Irwan & Adam, 2015):

1. Konseptualisasi Model

Fase awal dalam analisis Partial Least Squares (PLS) berkaitan dengan konseptualisasi model. Selama fase ini, penggambaran domain konfigurasi dijalankan, di mana konfigurasi yang mewujudkan model dirumuskan, data dikumpulkan, dan penilaian keandalan dilakukan untuk memastikan bahwa skor tes dalam kerangka konfigurasi dianggap sesuai.

2. Metoda Analisa Algoritma

Model telah mengalami fase konseptual yang ditentukan oleh penerapan teknik analitik algoritmik yang digunakan dalam estimasi model. Ini berfungsi sebagai pendekatan metodologis untuk analisis algoritma PLS,

model ini didasarkan pada pendekatan jalur sentris karyawan atau struktur utama.

3. Metode *Resampling*

Teknik yang sering digunakan dalam metodologi *resampling* mencakup pendekatan bootstrap dan *jack age flat*. Teknik jack age flat melibatkan dua langkah utama dalam *resampling*, sedangkan *bootstrapping* mengilustrasikan kembali dengan menggunakan seluruh sampel data. Pemanfaatan subsampel yang berasal dari data asli yang dikelompokkan adalah pendekatan yang diadopsi oleh *Jack age flat*, sementara *bootstrapping* memanfaatkan semua data yang tersedia. Program SmartPLS menawarkan teknik *resampling* tunggal, khususnya bootstrap, yang terdiri dari tiga komponen berbeda. Prosedur yang direkomendasikan oleh SmartPLS melibatkan penyesuaian tingkat konfigurasi, dimana t statistik meningkat karena metodologi khusus ini hanya bergantung pada ukuran skor beban.

4. Menggambar Diagram Jalur

Mengikuti perumusan konsep model, tindakan selanjutnya melibatkan mengidentifikasi teknik analisis algoritmik yang tepat dan pendekatan *resampling*. Ini mencakup pembuatan plot jalur menggunakan diagram komputasi modeling perilaku retikulum (RAM) sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan:

- a. Kerangka teoritis yang mewujudkan variabel prospektif diilustrasikan dalam bentuk melingkar.

- b. Variabel atau indikator terukur digambarkan sebagai kotak persegi panjang.
- c. Hubungan searah ditandai dengan panah langsung.

5. Evaluasi Model

Setelah diagram jalur dibuat dengan cermat, fase berikutnya memerlukan evaluasi komprehensif dari model secara keseluruhan. Penilaian ini mencakup pemeriksaan validitas dan keandalan komponen saat ini, penilaian hasil pengukuran model, di samping evaluasi model struktural dan pemeriksaan signifikansinya untuk menjelaskan hubungan antara berbagai komponen atau variabel.

3.6.6. Pengujian Hipotesis

Dalam prosedur *bootstrapping* untuk uji ini, nilai t-statistik dihitung untuk setiap jalur relasional dengan tujuan menilai validitas hipotesis. Nilai numerik dari t-statistik kemudian dievaluasi terhadap nilai yang sesuai yang diturunkan dari tabel t. Dalam upaya penelitian yang mematuhi tingkat kepercayaan 95%, ambang batas ketidakakuratan (α) ditetapkan pada 5% atau 0,05, menghasilkan nilai tabel t 1,96. Jika nilai t-statistik turun di bawah 1,96 ($t\text{-statistik} < 1,96$), dianggap bijaksana untuk menerima H_0 dan menolak H_1 . Sebaliknya, jika nilai t-statistik setara dengan atau melebihi 1,96 ($t\text{-statistik} \geq 1,96$), hipotesis nol H_0 akan diabaikan, sehingga memvalidasi hipotesis alternatif H_1 . Selanjutnya, SmartPLS mampu menghasilkan nilai koefisien yang sesuai dengan masing-masing indikator, memungkinkan identifikasi indikator yang memiliki pengaruh terbesar dan terkecil (Furadantian, 2018)

3.6.7. Analisis Variabel Moderasi

Hipotesis moderasi diperiksa melalui analisis regresi moderat (MRA) menggunakan pemodelan persamaan struktural menggunakan kuadrat terkecil parial (SEM-PLS) (Ghozali, 2006). Untuk memeriksa pengaruh variabel moderasi pada korelasi antara kepuasan kerja, konflik kerja-keluarga, dan stres kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, variabel dianggap signifikan sebagai faktor moderasi jika nilai t yang dihasilkan kurang dari atau sama dengan 0,05. Tolok ukur yang digunakan untuk perbandingan digambarkan sebagai berikut:

Hipotesis ditolak bila t -hitung $< 1,96$ atau nilai $sig > 0,05$

Hipotesis diterima bila t -hitung $> 1,96$ atau nilai $sig < 0,05$



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner fisik yang didistribusikan kepada peserta. Prosedur untuk akuisisi data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada peserta yang terlibat dalam studi penelitian yaitu karyawan dari bagian produksi PT. Sandang Asia Maju Abadi. Kuesioner ini telah disebar kepada 100 responden sebagai mana yang telah ditentukan dan layak untuk dianalisis. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SmartPLS 4.

4.1.1. Status Responden

Berdasarkan identifikasi jawaban dari 100 responden, dilakukan pengelompokan berdasarkan status responden yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 1 Status Responden

Status	Jumlah	Persentase (%)
Sudah menikah	100	100%
Belum menikah	0	0%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Olahan Data 2024

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan status, dari responden dalam sampel sebanyak 100 karyawan semuanya memiliki status sudah menikah.

4.1.2. Usia Responden

Berdasarkan identifikasi jawaban dari 100 responden, dilakukan pengelompokan berdasarkan usia responden yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 2 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21-30 tahun	31	31%
31-40 tahun	54	54%
41-50 tahun	15	15%
Total	100	100%

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Hasil analisis dalam tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari sampel yang terdiri dari 100 karyawan, mayoritas berada dalam rentang usia 31-40 tahun dengan jumlah 54 responden. Sebanyak 31 responden diidentifikasi dalam demografis karyawan berusia 21-30 tahun, sedangkan kohort berusia 41-50 terdiri dari 15 responden. Pengamatan ini menunjukkan bahwa kelompok usia yang dominan dari karyawan produksi di PT. Sandang Asian Maju Eternal dibentuk oleh individu yang berada dalam rentang usia 31 hingga 40 tahun.

4.1.3. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan identifikasi jawaban dari 100 responden, dilakukan pengelompokan berdasarkan lama bekerja responden yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SD	3	3%
SMP	24	24%
SMA	73	73%
Total	100	100%

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini responden dengan pendidikan tamat SD/Sederajat yaitu 3 responden. Sedangkan responden dengan pendidikan tamat SMP/Sederajat yaitu 24 responden, lalu responden dengan pendidikan tamat SMA/Sederajat yaitu 73 responden.

4.1.4. Lama Bekerja Responden

Berdasarkan identifikasi jawaban dari 100 responden, dilakukan pengelompokan berdasarkan lama bekerja responden yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
2-5 tahun	37	37%
6-10 tahun	33	33%
>10 tahun	30	30%
Total	100	100%

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Dari tabel 4.4 terlihat bahwa dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan lama bekerja, dari responden dalam sampel sebanyak 109 karyawan dengan lama bekerja <5 tahun berjumlah 37

responden, 6-10 tahun sebanyak 33 responden, dan lama bekerja >10 tahun berjumlah 30 responden.

4.1.5. Jumlah anak responden

Berdasarkan identifikasi jawaban dari 100 responden, dilakukan pengelompokan berdasarkan jumlah anak responden yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 5 Jumlah Anak Responden

Jumlah Anak	Jumlah	Persentase (%)
0	6	6%
1	36	36%
2	50	50%
>3	8	8%
Total	100	100%

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa gambaran responden berdasarkan jumlah anak didominasi memiliki 2 anak yaitu sejumlah 50 responden, selanjutnya yang memiliki 1 anak berjumlah 36 responden, diikuti yang memiliki > 3 anak berjumlah 8 responden, dan yang belum memiliki anak sejumlah 6 responden.

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif berusaha untuk memeriksa tanggapan yang diberikan oleh peserta terhadap pernyataan yang disajikan dalam kuesioner untuk setiap indikator tertentu. Dalam analisis deskriptif ini, tanggapan dari responden yang diperoleh dari skala 1-5 dalam survei digabungkan untuk setiap indikator. Ada berbagai klasifikasi, khususnya tinggi, sedang, dan

rendah; penggambaran klasifikasi ini didasarkan pada penilaian interval seperti yang diuraikan di bawah ini:

$$1 = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Kategori kelas}}$$

$$1 = \frac{5-1}{3}$$

$$1 = 1,33$$

Kategori kelas :

Kategori rendah : 1 - 2,33

Kategori sedang : 2,34 - 3,67

Kategori tinggi : 3,68 – 5

4.2.1. Variabel *Work-Family Conflict*

Berdasarkan penelitian ini dalam variabel *Work-Family Conflict* terdapat 3 indikator. Adapun pertanyaan kepada responden dapat ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel *Work-family conflict*

Indikator	Jawaban Responden					Rata-rata (<i>mean</i>)
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
<i>Time-based conflict</i>	60	25	15	0	0	1,55
<i>Strain-based conflict</i>	55	29	16	0	0	1,61
<i>Behavior-based conflict</i>	61	26	13	0	0	1,52
Rata-rata Keseluruhan						1,56

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.6 hasil analisis statistic deskriptif menunjukkan hasil pengukuran tertinggi terdapat pada indikator ke 2 dengan nilai rata-

rata 1,61. Kemudian skor terendah terdapat pada indikator ke 3 dengan nilai rata-rata 1,52. Rata-rata keseluruhan mengenai *work-family conflict* mempunyai nilai 1,56 dengan kategori persepsi yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa di PT Sandang Asia Maju Abadi memiliki *work-family conflict* yang rendah, tidak terjadi konflik yang berarti.

4.2.2. Variabel Stress Kerja

Berdasarkan penelitian ini dalam variabel Stress Kerja terdapat 5 indikator. Adapun pertanyaan kepada responden dapat ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Stress Kerja

Indikator	Jawaban Responden					Rata-rata (mean)
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Beban kerja	54	29	17	0	0	1,64
Sikap pemimpin	46	22	19	13	0	1,99
Waktu kerja	49	39	12	0	0	1,63
Konflik	46	25	10	19	0	2,02
Komunikasi	53	34	10	3	0	1,63
Rata-rata keseluruhan						1,78

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Menurut data yang disajikan pada Tabel 4.7, analisis statistik deskriptif mengungkapkan bahwa hasil pengukuran maksimum diamati pada indikator keempat, yang menunjukkan nilai rata-rata 2,02. Kemudian hasil pengukuran terendah terdapat pada indikator ke 3 dan 5 dengan nilai rata-rata sama yaitu 1,63. Rata-rata keseluruhan mengenai stress kerja mempunyai nilai 1,78 dengan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa

di PT Sandang Asia Maju Abadi memiliki stress kerja yang rendah. Pada indikator konflik memiliki mean yang lebih tinggi dari rata-rata keseluruhan, perusahaan dapat mengurangi tingkatnya dengan membuat kebijakan seperti mengadakan gathering atau melakukan konseling.

4.2.3. Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian ini dalam variabel kepuasan kerja terdapat 5 indikator. Adapun pertanyaan kepada responden dapat ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Jawaban Responden					Rata-rata (<i>mean</i>)
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Kepuasan kerja terhadap gaji	0	4	8	35	53	4,37
Kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dikerjakan	0	4	11	30	55	4,35
Kepuasan kerja terhadap pimpinan	0	5	11	31	53	4,29
Rekan kerja menyenangkan	0	7	11	31	51	4,23
Promosi sudah baik	0	4	12	35	49	4,27
Rata-rata keseluruhan						4,30

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.8 analisis statistik deskriptif dari hasil pengukuran tertinggi terdapat pada indikator pertama dengan nilai rata-rata 4,37. Kemudian hasil pengukuran terendah terdapat pada indikator ke 4 dengan nilai 4,23. Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa semua nilai dalam kategori yang tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa bahwa karyawan

produksi PT Sandang Asia Maju Abadi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

4.2.4. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian ini dalam variabel kinerja karyawan terdapat 4 indikator. Adapun pertanyaan kepada responden dapat ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 9 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Jawaban Responden					Rata-rata (<i>mean</i>)
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Kualitas	0	0	17	36	47	4,3
Kuantitas	0	0	12	33	55	4,43
Waktu kerja	0	0	10	35	55	4,39
Kerja sama	0	0	12	30	68	4,44
Rata-rata keseluruhan						4,39

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

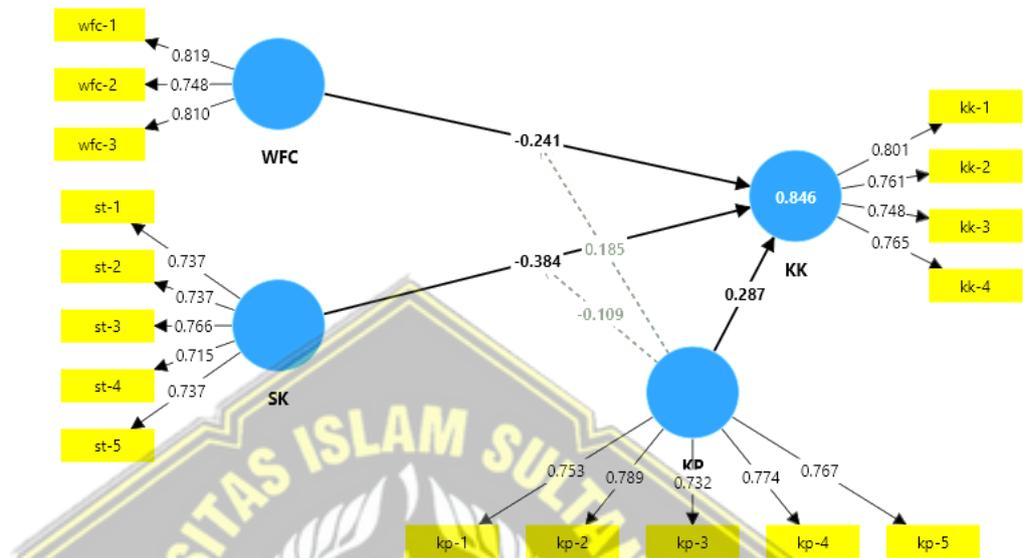
Menurut tabel 4.9, analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa pernyataan ke-4 memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 4,44. Rata-rata keseluruhan untuk kinerja karyawan adalah 4,39, yang termasuk dalam kategori tinggi. Ini mengindikasikan bahwa karyawan produksi di PT Sandang Asia Maju Abadi menunjukkan kinerja yang tinggi.

4.3. Hasil Analisis Data

4.3.1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada penelitian ini dilakukan analisis *outer model* (*Measurement Model*) dipergunakan untuk melihat hubungan peran antara konstruk

variabel laten dengan indikatornya. Hasil dari pengukuran outer model SmartPLS sebagai berikut:



Gambar 4.1 Outer Model

4.3.1.1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Dalam analisis menggunakan uji outer model, ketika melihat skor loading faktor pada setiap indikator variabel laten, nilai korelasi loading dikatakan tinggi jika melebihi 0,70. Namun, dalam pengembangan skala pengukuran, nilai loading faktor di atas 0,50 masih dapat diterima karena menunjukkan bahwa item tersebut memiliki struktur yang baik.

Tabel 4. 10 Outer Loading

	Kinerja karyawan	Kepuasan kerja	Stres kerja	Work- family conflict	Kepuasan kerja x Work- family conflict	Kepuasan kerja x Stress kerja
KK 1	0.801					
KK 2	0.761					
KK 3	0.748					
KK 4	0.765					
KP 1		0.753				
KP 2		0.789				
KP 3		0.732				
KP 4		0.774				
KP 5		0.767				
SK 1			0.737			
SK 2			0.737			
SK 3			0.766			
SK 4			0.715			
SK 5			0.737			
WFC 1				0.819		
WFC 2				0.748		
WFC 3				0.810		
KP x WFC					1000	
KP x SK						1000

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Dari tabel 4.10 didapatkan nilai *outer loading* untuk setiap hubungan antara indikator dengan konstruksinya memiliki nilai yang beragam dengan semua nilai indikator > 0,70, sehingga dapat

disimpulkan bahwa setiap indikator dari setiap variabelnya dinyatakan valid.

4.3.1.2. Uji Average Variance Extracted (AVE)

Uji *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk menilai seberapa besar varians yang dijelaskan oleh suatu konstruk dibandingkan dengan *varians* yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Selain faktor loading, validitas konvergen juga dapat dievaluasi melalui nilai AVE, yang dianggap valid jika nilainya lebih dari 0,50.

Tabel 4. 11 Uji Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja karyawan	0,770	0,770	0,853	0,592
Kepuasan kerja	0,821	0,823	0,875	0,583
Stress kerja	0,793	0,795	0,857	0,546
<i>Work- family conflict</i>	0,704	0,705	0,835	0,629

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Dari tabel 4.11 didapatkan nilai koefisien *average variance extarcted* (AVE) untuk setiap variabel $> 0,50$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut valid.

4.3.1.3. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan adalah ketika nilai loading antara aspek atau komponen lebih besar dari nilai aspek atau komponen lainnya. Untuk memastikan validitas diskriminan, setiap variabel

harus memiliki nilai *cross-loading* yang $> 0,70$. Selain itu, metode lain yang dapat digunakan adalah dengan mempertimbangkan akar kuadrat dari AVE dan hubungan antar konstruk laten, di mana *rule of thumb*-nya adalah akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari korelasi antar konstruk laten, berikut merupakan hasil dari uji *Discriminant Validity*:

Tabel 4. 12 Cross Loading

	Kinerja karyawan	Kepuasan kerja	Stress kerja	<i>Work-family conflict</i>	Kepuasan kerja x <i>Work-family conflict</i>	Kepuasan kerja x Stress kerja
KK 1	0.801	0.710	-0.584	-0.684	0.627	0.530
KK 2	0.761	0.658	-0.714	-0.603	0.631	0.573
KK 3	0.748	0.625	-0.625	-0.673	0.599	0.579
KK 4	0.765	0.573	-0.673	-0.610	0.501	0.446
KP 1	0.654	0.753	-0.602	-0.543	0.574	0.558
KP 2	0.706	0.789	-0.583	-0.685	0.636	0.554
KP 3	0.609	0.732	-0.571	-0.633	0.578	0.559
KP 4	0.606	0.774	-0.531	-0.613	0.475	0.428
KP 5	0.604	0.767	-0.495	-0.579	0.491	0.420
SK 1	-0.617	-0.611	0.737	0.529	-0.571	-0.534
SK 2	-0.574	-0.537	0.737	0.606	-0.478	-0.579
SK 3	-0.557	-0.446	0.766	0.495	-0.564	-0.517
SK 4	-0.612	-0.568	0.715	0.585	-0.486	-0.522
SK 5	-0.726	-0.526	0.737	0.608	-0.541	-0.505
WFC 1	-0.689	-0.711	0.590	0.819	-0.638	-0.568
WFC 2	-0.653	-0.591	0.608	0.748	-0.500	-0.551
WFC 3	-0.643	-0.599	0.630	0.810	-0.579	-0.547
Kepuasan kerja x <i>Work-family conflict</i>	0.693	0.663	-0.719	-0.701	1.000	0.865
Kepuasan kerja x Stress kerja	-0.768	0.725	-0.716	-0.724	0.856	1.000

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Menurut Tabel 4.12. dapat diketahui bahwa dari uji validitas diskriminan pada *cross loading* dari program SmartPLS diperoleh hasil bahwa pada konstruk Kinerja karyawan, indikator pada KK 1 hingga KK 4 lebih tinggi dari pada indikator lainnya. Lalu pada konstruk Kepuasan kerja, indikator KP 1 hingga KP 5 lebih tinggi dari pada indikator lainnya. Kemudian pada konstruk Stress kerja, indikator SK 1 hingga SK 5 lebih tinggi dibandingkan indikator lainnya. Selanjutnya pada konstruk *Work-family conflict*, indikator WFC 1 hingga WFC 3 lebih tinggi dibandingkan indikator lainnya. Pada konstruk Kepuasan kerja x *Work-family conflict*, indikator Kepuasan kerja x *Work-family conflict* lebih tinggi dibandingkan indikator lainnya. Terakhir Kepuasan kerja x Stress kerja, indikator Kepuasan kerja x Stress kerja lebih tinggi dibandingkan indikator lainnya.

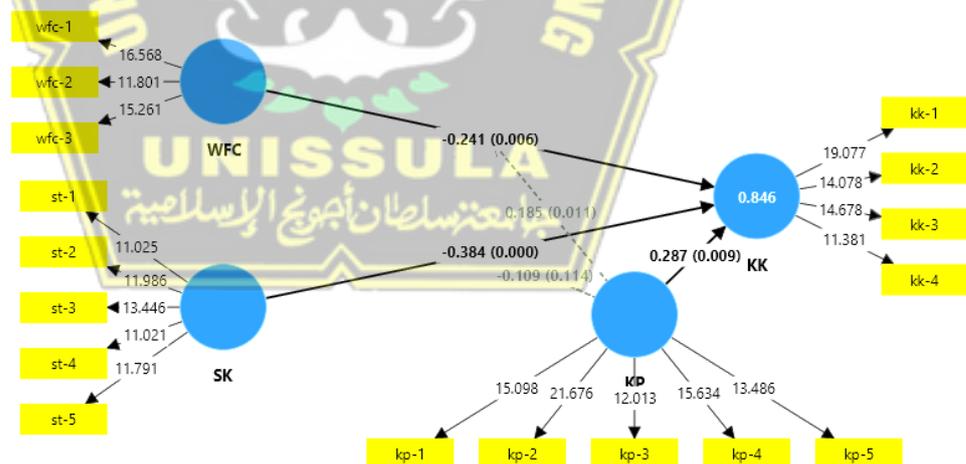
Berdasarkan uji validitas, penelitian ini memenuhi syarat karena fakta bahwa korelasi antara setiap konstruk dan indikatornya masing-masing melampaui korelasi antara indikator tersebut dan konstruksi lainnya. Ini menyiratkan bahwa konstruksi laten menunjukkan kemanjuran yang lebih besar dalam memperkirakan indikator dalam blok masing-masing dibandingkan dengan indikator peramalan di blok yang berbeda.

4.3.1.4. Uji *Composite Reliability*

Dalam PLS, uji reliabilitas dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Konstruk dianggap reliabel jika nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Berdasarkan Tabel 4.11, nilai *Composite Reliability* untuk masing-masing variabel melebihi 0,70, sehingga konstruk tersebut dapat diterima dan menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik.

4.3.2. Analisis Inner Model (*Structural Model*)

Inner Model adalah sebuah model yang menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel laten yang dibangun berdasarkan tujuan dari penelitian yang dilakukan.



Gambar 4. 2 Inner Model

4.3.2.1. Uji R-Square

Tahap pengujian *R-Square* bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Terdapat kriteria batasan nilai R^2 , yaitu hasil nilai R^2 mengidentifikasi model baik atau substansial sebesar 0,67 selanjutnya dikatakan moderat sebesar 0,33 dan dikatakan lemah sebesar 0,19.

Tabel 4. 13 *R-Square*

<i>R-Square</i>	
Kinerja Karyawan	0,846

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Analisis pengujian *R-Square* yang berkaitan dengan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan nilai 0,846, menunjukkan bahwa 84,6% dari variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan variabel independen yang diidentifikasi dalam penelitian ini. Bagian yang tersisa dikaitkan dengan pengaruh eksternal yang tidak diperhitungkan dalam ruang lingkup penelitian. Dengan demikian, *R-Square* pada variabel kinerja karyawan menunjukkan indikasi kekuatan yang tinggi.

4.3.2.2. *Goodness Of Fit Index*

Goodness of Fit Index digunakan untuk mengukur seberapa baik gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) yang diperoleh melalui perhitungan sebagai berikut :

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,587 \times 0,846}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,497}$$

$$\text{GoF} = 0,705$$

Keterangan :

$$\text{AVE} = (0,592+0,583+0,546+0,629) / 4 = 0,587$$

$$\text{R-Square} = 0,846$$

Hasil perhitungan diatas menunjukkan nilai 0,705. Dalam pengukuran *Goodness of Fit Index* terdapat 3 skala yaitu, rendah = 0,05, sedang = 0,1 dan besar = 0,25. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seberapa baik gabungan antara model pengukuran *inner model* dan *outer model* secara keseluruhan baik karena lebih dari 0,25.

4.3.2.3. Tabel F-Square

Uji efek size (*f-square*) digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar efek dari masing-masing jalur dalam model. Dalam menguji efek ukuran (*f-square*), kategori kriteria adalah sebagai berikut: nilai *f-square* 0,02 dianggap lemah, 0,15 dianggap sedang, dan 0,35 dianggap kuat. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek.

Tabel 4. 14 F-Square

	Kinerja karyawan	Kepuasan kerja	Stress kerja	<i>Work-family conflict</i>
Kinerja karyawan	-	-	-	-
Kepuasan kerja	0,161	-	-	-
Stress kerja	0,312	-	-	-
<i>Work-family conflict</i>	0,102	-	-	-
Kepuasan kerja x stress kerja	0,074	-	-	-
Kepuasan kerja x <i>work-family conflict</i>	0,030	-	-	-

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.15 menggambarkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,161 sehingga efek dari path model ini dikategorikan sedang. Lalu pengaruh stres terkait pekerjaan pada kinerja karyawan adalah 0,312 sehingga efek dari path model ini dikategorikan kuat. Kemudian pengaruh terhadap *Work-family conflict* adalah 0,102 artinya lemah. Dan dampak kepuasan kerja berfungsi sebagai moderator signifikan dari stres terkait pekerjaan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan adalah 0,074 artinya lemah. Serta pengaruh kepuasan kerja yang memoderasi *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan adalah 0,030 sehingga efek dari path model ini dikategorikan lemah.

4.3.2.4. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian *Path Coefficient* bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan positif atau negatif antara variabel-

variabel yang diteliti. Jika nilai *Path Coefficient* berada dalam rentang 0 hingga 1, hubungan tersebut dianggap positif, sedangkan nilai dalam rentang -1 hingga 0 menunjukkan hubungan negatif. Untuk menilai signifikansi, dapat dilihat dari nilai T-statistic yang tertera dalam tabel *Path Coefficient*. Nilai T-statistic dianggap signifikan jika lebih besar dari 1,96 dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Cara pengambilannya adalah sebagai berikut:

- Jika P-Values $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel, H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika P-Values $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. 15 Path Coeffisien

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Work-family conflict -> Kinerja karyawan	-0,241	2,757	0,006	Diterima
Stress kerja - >Kinerja karyawan	-0384	4,369	0,000	Diterima
Kepuasan kerja - >Kinerja karyawan	0,287	2,622	0,009	Diterima

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan table 4.16 hasil uji jalur koefisien dengan menggunakan metode bootstrapping adalah sebagai berikut:

1. *Work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Mengacu pada Tabel 4.15, diamati bahwa nilai-t statistik berada di 2,757, yang melampaui nilai-t yang ditabulasikan sebesar 1,96. Selanjutnya, Nilai P dicatat pada 0,006, yang terutama lebih rendah dari ambang 0,05, sehingga menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) **diterima**. Ini menunjukkan bahwa ada dampak yang signifikan dan langsung dari variabel konflik kerja-keluarga pada kinerja karyawan. Nilai koefisien diamati negatif, khususnya $-0,241$, oleh karena itu penelitian ini mengartikulasikan bahwa “*work-family conflict* memiliki dampak buruk yang signifikan pada kinerja karyawan.” Ini menyiratkan bahwa ketika *work-family conflict* berkurang, kinerja karyawan cenderung meningkat, sehingga mengarah pada H_1 **diterima**.

2. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurut wawasan yang diperoleh dari Tabel 4.15, diamati bahwa nilai-t statistik 4,369 telah diidentifikasi, yang terutama melebihi nilai t tabel 1,96, dengan Nilai P berada di 0,000, menunjukkan nilai kurang dari 0,05. Ini menandakan H_a **diterima**, menunjukkan bahwa variabel stres kerja memang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Nilai koefisien, menjadi negatif pada $-0,384$, mengarahkan penelitian ini untuk

menyimpulkan bahwa “stres kerja memiliki efek negatif yang signifikan pada kinerja karyawan.” Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa pengurangan stres kerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan, sehingga menegaskan H1 **diterima.**

3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurut data yang disajikan pada Tabel 4.15, nilai t statistik yang dihitung sebesar 2,622 telah diidentifikasi, yang melebihi nilai-t yang ditabulasikan 1,96, dengan P-Nilai dihitung pada 0,009, menandakan nilai yang lebih rendah dari ambang 0,05, sehingga mengarah pada penerimaan hipotesis alternatif (Ha), menunjukkan efek signifikan dari variabel kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Nilai koefisien, yang positif di 0,287, mendukung pernyataan bahwa “kepuasan kerja memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan.” Kesimpulan ini menyiratkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan; akibatnya, hipotesis pertama (H1) **diterima.**

4.3.2.5. Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Kepuasan kerja x <i>Work-family conflict</i> -> Kinerja karyawan	0,185	2,548	0,011	Diterima
Kepuasan kerja x Stress kerja -> Kinerja karyawan	-0,109	1,580	0,114	Ditolak

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Interpretasi regresi dari tabel diatas didapatkan model regresi moderasi sebagai berikut:

1. Pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan

Menurut informasi yang disajikan pada Tabel 4.16, terbukti bahwa nilai-t statistik 2,548 melebihi nilai ambang 1,96, dan Nilai P 0,011 terutama kurang dari tingkat signifikansi 0,05, artinya H_0 **diterima** yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, hipotesis H3 yang dikemukakan dalam penyelidikan ini, yang menegaskan bahwa “Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel moderasi antara *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan,” **diterima**

2. Pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi stress kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut tabel 4.16, dapat diamati bahwa nilai-t statistik 1,580 kurang dari 1,96, dan P-Nilai = 0,114 melebihi $\alpha=0,05$, menunjukkan bahwa H_a **ditolak**, yang menyiratkan tidak ada efek signifikan dari kepuasan kerja dalam memoderasi stres kerja pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis H_3 dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja memoderasi tekanan kerja pada kinerja karyawan,” **tidak diterima**.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. Pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan

Temuan dari pemeriksaan hipotesis pertama menunjukkan bahwa interaksi antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga memberikan pengaruh yang merugikan dan patut diperhatikan pada kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa jika *work-family conflict* yang dialami karyawan rendah tekanannya maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya, semakin tinggi *work-family conflict* maka kinerja karyawan semakin rendah. Ditentukan bahwa ada hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kinerja karyawan di PT Sandang Asia Maju Abadi, dengan hasilnya negatif dan signifikan secara statistik.

Jika karyawan tidak merasa kebingungan dalam mengatur waktu bekerja dengan waktu bersama keluarga maka karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selanjutnya jika rasa lelah yang dirasakan karyawan saat mengerjakan pekerjaan rumah dan dalam bekerja

maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Kemudian karyawan yang tidak merasa masalah keluarga mengganggu pekerjaannya maka karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar mutu perusahaan.

Hasil ini konsisten dengan literatur yang menyebutkan bahwa *work-family conflict* dapat menjadi faktor stresor yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Mengetahui bahwa *work-family conflict* secara negatif mempengaruhi kinerja karyawan memungkinkan organisasi untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam mengelola konflik ini. Pembentukan kebijakan yang memfasilitasi keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi karyawan memiliki potensi untuk mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kinerja individu selama durasi yang lama. Hal ini juga konsisten dengan tindakan yang dilakukan (Indrayati, 2021b; Isa Muzakar, 2023; Sari, 2021b) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Temuan yang diperoleh dari pemeriksaan hipotesis kedua menunjukkan bahwa stres kerja memberikan dampak yang merusak dan signifikan secara statistik pada kinerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa eskalasi stres terkait pekerjaan berkorelasi dengan penurunan kinerja karyawan, sedangkan pengurangan stres terkait pekerjaan dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa ada

hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, ditandai dengan hasil negatif dan signifikan.

Jika karyawan tidak merasa beban yang diberikan berlebihan maka karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Jika karyawan merasakan tidak adanya tekanan mengenai penyelesaian tugas mereka, maka hasilnya akan selaras dengan tujuan yang telah ditentukan. Jika tingkat rasa dikejar kejar waktu kecil maka karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dan konflik antar rekan kerja yang dialami karyawan berkurang maka karyawan mampu bekerja sama dengan baik. Selanjutnya karyawan yang mampu berkomunikasi secara efektif maka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu perusahaan.

Temuan ini selaras dengan teori dan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa stress kerja dapat mengurangi fokus, produktivitas, dan motivasi karyawan. Memahami bahwa stres kerja memiliki dampak mendalam pada kemandirian karyawan memungkinkan organisasi untuk menerapkan langkah-langkah yang sesuai dalam strategi manajemen mereka dan mengurangi tingkat stress di tempat kerja. Pernyataan ini sesuai dengan temuan yang disajikan oleh (Fauzief & Yanuar, 2021; Lengkey et al., 2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang merugikan dan signifikan secara statistik pada kinerja karyawan.

4.4.3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Temuan empiris yang berkaitan dengan pemeriksaan hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik pada kinerja karyawan.. Menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Kepuasan kerja merupakan indikator penting, karena seorang karyawan dapat menilai keterampilan dan kemampuannya dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Ditentukan bahwa ada korelasi yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan metrik kinerja karyawan di PT Sandang Asia Maju Abadi, hasilnya positif dan signifikan.

Jika karyawan puas terhadap gaji yang diberikan maka karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dan karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Selanjutnya karyawan merasa puas dengan cara atas menetapkan keputusan maka karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan standart mutu perusahaan. Selanjutnya, jika seorang karyawan mengalami rasa puas terhadap rekan kerja mereka, karyawan tersebut akan menunjukkan kecenderungan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja. Jika karyawan diberikan prospek kemajuan dan peningkatan posisi, karyawan akan menunjukkan kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Ini juga sesuai dengan yang dilakukan (Syurya Mitra et al., 2023.; Wиейento, 2022.;

Wirya et al., 2020) menyatakan bahwa konstruksi kepuasan kerja menunjukkan korelasi substansial dengan kinerja karyawan.

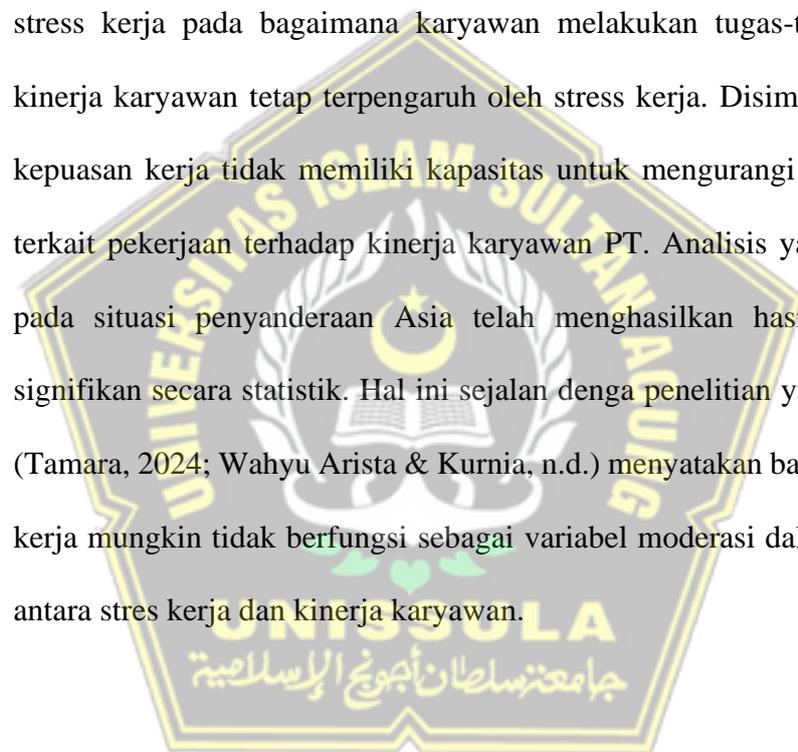
4.4.4. Pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi work-family conflict terhadap kinerja karyawan

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja secara efektif memoderasi efek konflik kerja-keluarga pada kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki potensi untuk mengurangi atau mengubah konsekuensi buruk dari konflik kerja-keluarga pada kinerja karyawan. Artinya semakin puas karyawan dengan pekerjaannya mungkin lebih mampu mengelola konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, sehingga dampaknya terhadap kinerja mereka menjadi lebih kecil. Disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki kapasitas untuk mengurangi dampak konflik kerja-keluarga pada kinerja karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi hasilnya signifikan. Hal ini juga selaras dengan penelitian (Niu, 2014; Soomro et al., 2018; Syurya Mitra et al., 2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memoderasi hubungan antara work-family conflict terhadap kinerja karyawan.

4.4.5. Pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi stress kerja terhadap kinerja karyawan

Pada Hipotesis kelima membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh dari kepuasan kerja dalam memoderasi stress kerja terhadap kinerja

karyawan. Dengan kata lain kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai faktor moderasi dalam interaksi antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan; ini menunjukkan bahwa bahkan jika karyawan mengungkapkan kepuasan dengan peran mereka, kepuasan tersebut mungkin tidak cukup mengurangi atau mengubah efek buruk dari stres terkait pekerjaan pada kinerja mereka. Kepuasan kerja tidak memiliki dampak signifikan dalam mengurangi efek stress kerja pada bagaimana karyawan melakukan tugas-tugas mereka, kinerja karyawan tetap terpengaruh oleh stress kerja. Disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki kapasitas untuk mengurangi dampak stres terkait pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Analisis yang dilakukan pada situasi penyanderaan Asia telah menghasilkan hasil yang tidak signifikan secara statistik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Tamara, 2024; Wahyu Arista & Kurnia, n.d.) menyatakan bahwa kepuasan kerja mungkin tidak berfungsi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Dari temuan studi yang telah dilakukan yang berjudul Peran *Work-Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi, maka berikut ini simpulan yang dapat diambil:

1. Ada korelasi penting dan merugikan antara konflik kerja-keluarga dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga yang dihadapi oleh karyawan di tingkat tinggi berdampak buruk pada kinerja mereka di PT. Sandang Asia Maju Abadi.
2. Ada korelasi negatif dan signifikan secara statistik antara stres di tempat kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan stres terkait pekerjaan yang dihadapi oleh personel di PT Sandang Asia Maju Abadi akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, sedangkan pengurangan stres terkait pekerjaan yang dialami oleh karyawan di PT Sandang Asia Maju Abadi akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Ada korelasi yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan di PT Sandang Asia Maju Abadi akibatnya akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.

4. Kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk dinamika antara faktor konflik kerja-keluarga dan kinerja karyawan. Namun, temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak secara efektif memoderasi dampak konflik kerja-keluarga pada kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja mungkin tidak secara signifikan mempengaruhi interaksi antara faktor stres kerja dan kinerja karyawan. Artinya dengan dimoderasi kepuasan kerja akan memperlemah pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Pengaruh stres terkait pekerjaan muncul sebagai elemen signifikan yang berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan di PT Sandang Asia Maju Abadi

5.2. Saran

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan, kami dengan hormat menyajikan beberapa rekomendasi dengan aspirasi bahwa mereka dapat berfungsi sebagai referensi dan poin pertimbangan yang berharga, yang mencakup hal-hal berikut:

1. Berkaitan dengan variabel *work-family conflict* indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi di PT Sandang Asia Maju Abadi adalah *strain-based conflict*. Diharapkan bahwa pimpinan dapat meningkatkan bantuan sosial melalui pembentukan suasana pekerjaan yang kondusif, dengan program mentoring atau coaching bisa membantu karyawan dalam menghadapi tantangan yang dialami. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala

efektivitas dari langkah-langkah yang diambil dan disesuaikan strategi berdasarkan umpan balik dan hasil yang diperoleh.

2. Mengenai variabel yang menunjukkan stres terkait pekerjaan, yang menunjukkan nilai rata-rata paling tinggi di PT Sandang Asia Maju Abadi adalah konflik perusahaan dapat mengurangi tingkatnya dengan membuat kebijakan seperti mengadakan gathering atau melakukan konseling.
3. Berkaitan dengan variabel kepuasan kerja indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah kepuasan kerja terhadap pimpinan, rekan kerja, dan promosi. Organisasi dapat menggunakan temuan ini sebagai referensi dasar untuk merumuskan strategi yang bertujuan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Misalnya, investasi dalam pengembangan kesejahteraan karyawan, perbaikan kondisi kerja, atau peningkatan komunikasi dan pengakuan atas prestasi kerja dapat.
4. Dalam konteks variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, metrik yang menunjukkan nilai rata-rata terendah adalah kualitas, perusahaan dapat berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional untuk karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya sesuai dengan standar mutu perusahaan. Selain itu karyawan akan lebih terampil dan terlatih dalam memproduksi dengan standar kualitas yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan rasa puas dan menjaga reputasi perusahaan.
5. Menurut temuan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan, nilai R-Square 0,846 tercapai. Ini menunjukkan bahwa ada variabel tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di luar tiga variabel yang telah

diperiksa. Studi ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi untuk studi-studi berikutnya, terutama dalam kajian tentang konflik kerja-keluarga, stres kerja, dan kepuasan kerja, dengan menambahkan variabel baru atau mengeksplorasi subjek dan objek yang berbeda. Selain itu, organisasi diharapkan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

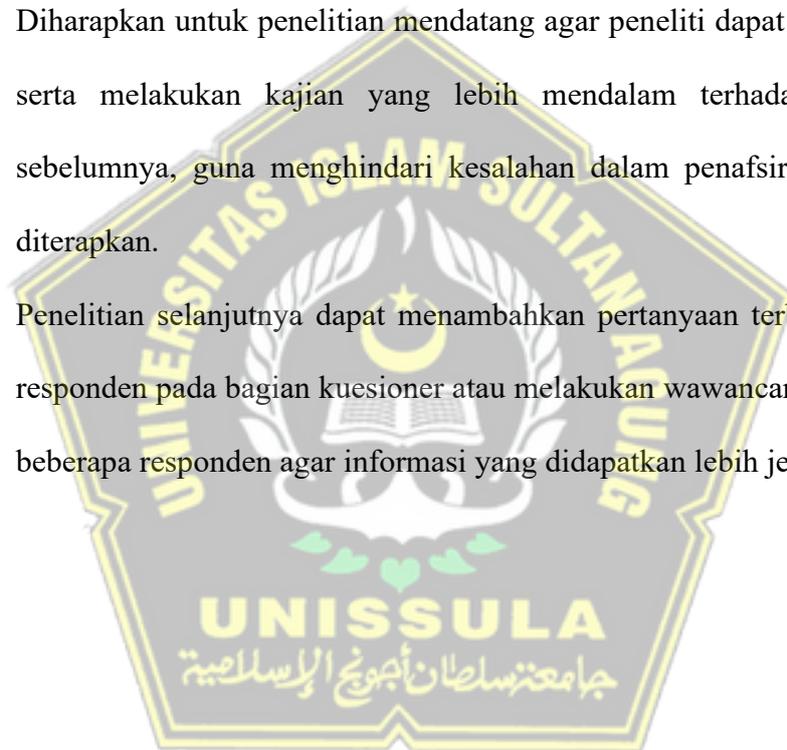
Menurut penyelidikan empiris yang telah dilakukan, kendala yang melekat dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari adanya kelemahan dalam studi ini, salah satunya adalah skala variabel *work-family conflict* yang belum mencakup semua aspek yang relevan. Akibatnya, hasil yang diperoleh kurang optimal.
2. Metodologi yang digunakan untuk akuisisi data dalam penyelidikan ini mencakup penyebaran kuesioner kepada peserta, sehingga data yang diperoleh hanya berlandaskan pada hasil kuesioner. Akibatnya, mungkin terdapat perbedaan pandangan antara responden atau dengan realitas yang ada.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Memperhitungkan keterbatasan-keterbatasan yang ada, maka dalam agenda penelitian kedepannya dapat mempertimbangkan beberapa hal berikut:

1. Upaya penelitian di masa depan diantisipasi untuk memperluas parameter penelitian dengan memasukkan atau mengganti variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di samping konflik kerja-keluarga, stres kerja, dan kepuasan kerja. Variabel-variabel yang bisa dipertimbangkan seperti (Wirya et al., 2020) motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja, *work-life balance*, komitmen organisasi, atau motivasi.
2. Diharapkan untuk penelitian mendatang agar peneliti dapat mengevaluasi serta melakukan kajian yang lebih mendalam terhadap studi-studi sebelumnya, guna menghindari kesalahan dalam penafsiran teori yang diterapkan.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan pertanyaan terbuka terhadap responden pada bagian kuesioner atau melakukan wawancara langsung ke beberapa responden agar informasi yang didapatkan lebih jelas dan tidak



DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Angela, C., & Hikmah, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustindocipta Jaya. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(5), 485.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bernik, M. (2021). *Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia*. *nidars*. January. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245078>
- Citrawati, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Khuzaini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 2–15.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Efi Yuliana, K. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 7.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iiedeen.2019.05.001>
- Fauziek, E., & Yanuar, D. (n.d.). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*.
- Furadantian, N. R. (2018). *Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS v.3.2.7*. Academia (Accelerating the World's Research).
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas . Undip Press.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Gunaprasida, N., & Wibowo, A. (2019). *The effect of work-family conflict and flexible work arrangement on turnover intention : do female and male employees differ ?* 23(1), 27–36. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol23.iss1.art3>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hadi, S., Rajjani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Edisi Revi, Issue 1). Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP. Melayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Idris, F., Hasyim, Abd. W., & Alhadar, F. M. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Bank Bri Cabang Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 138–148. <https://doi.org/10.35794/embra.v11i3.48612>
- Indrayati, N. (2021a). *Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kinerja Pegawai dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Intervening Studi pada Unit Kantor Pajak di Wilayah Solo Raya*.
- Indrayati, N. (2021b). *Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kinerja Pegawai dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Intervening Studi pada Unit Kantor Pajak di Wilayah Solo Raya*. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/92450>
- Irwan, & Adam, K. (2015). Metode Partial Least Square (Pls) Dan Terapannya. *Teknosains*, 9(1), 53–68.
- Isa Muzakar, N. I. (2023). The role of work–life balance as mediation of the effect of work–family conflict on employee performance. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif Vir Menslikehulpbronbestuur*, 21(0).
- Karlina, E., & Fitri, S. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Blud Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(3), 2023.
- Kuswinarno, M., & Indirawati, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*, 7(1), 1–33.

- Lengkey, M. F., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Analisis Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Polda Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 1129–1141.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Majid, A., Fajri, M. B., Assadam, E., & Febrianti, D. (2021). The Moderating Effect of Job Satisfaction to Work Motivation and Employees' Performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(3), 550–560. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i3.203>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management, 13th Edition* (R. Ellington, Ed.; South-West). Joseph Sabatino.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Niu, H. J. (2014). Is innovation behavior congenital? Enhancing job satisfaction as a moderator. *Personnel Review*, 43(2), 288–302. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2012-0200>
- Padmanabhan, S. (2021). *The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction. A pilot study on private-sector employees.*
- Pratiwy, I. C., & Wijono, S. (2022). Work Family Conflict dengan Kinerja (Job Performance). *Jurnal Perempuan Dan Anak Indonesia*, 4(1), 9–15.
- Purwadi, Dio Caesar Darma, Widya Febrianti, & Dedy Mirwansyah. (2020). Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*, 6(April), 116–130. <https://doi.org/10.47577/tssj.v6i1.242>
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 105–114. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5127>
- Robbins, S. P. (2022). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia. <https://doi.org/10.52931/t4b6/2022>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sari, I. N. (2021a). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Usaha Kecil Dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 9–17. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v1i1.2>
- Sari, I. N. (2021b). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Usaha Kecil Dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 9–17. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v1i1.2>

- Shandika & Putra. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis*. Bogor : In Media.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *PT. Buku Seru*. CAPS, Yogyakarta.
- Suryaningtyas, F. R., Nugraheni, S. A., & Mawarni, A. (2014). Analisis Faktor Internal dan Faktor Eksternal yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan Desa dalam Kunjungan Neonatal di Kabupaten Pati. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 2(02), 123–131.
- Syurya Mitra, D., Herri, H., & Games, D. (n.d.). The relationship between work-family conflict, workload, and employee performance of female nurses: The moderating role of job satisfaction. *Journal of Enterprise and Development (JED)*, 5, 2023.
- Tamara, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman. *Jurnal Studi Islam Lintas Negara*, 6.
- Wahab, A., Yasrie, A., & Anwar, M. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita (Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 250–266.
- Wahyu Arista, D., & Kurnia, M. (n.d.). *Pengaruh Motivasi, Employee Engagement Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)*.
- Widodo, E., & Riyadi, S. (2020). *The Influence Of Competence , Locus Of Control , Self Concept , Career Clarity , And Work Climate On Job Satisfaction And Employee Performance Of Ditlantas Regional Police And Satlantas Resort Police In East Java*. 22(11), 55–62. <https://doi.org/10.9790/487X-2211075562>
- Wieyento, S. (n.d.). *Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Technofrico Medan*.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020a). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020b). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>

Zeng, N., Liu, Y., Gong, P., Hertogh, M., & König, M. (2021). *Do right PLS and do PLS right : A critical review of the application of PLS-SEM in construction management*. 8(3), 356–369.

