

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

PT Cantika Puspa Pesona merupakan anak perusahaan dari Martha Tilaar Group dan bermula dari salon kecantikan kecil yang bertempat di garasi berukuran 4 x 6 m pada tahun 1970. Perusahaan ini bergerak dalam bidang kecantikan dan perawatan tubuh. Pabrik modern pertama didirikan pada tahun 1981 oleh perusahaan yang bekerja sama dengan PT Martina, (almarhum) Pranata Bernard, dan Theresa Harsini Setiady di Jl. Pulo Ayang No. 3. Pabrik ini pertama kali memproduksi kosmetik dan obat herbal dengan merek dagang "Sariayu – Martha Tilaar". DJITU merupakan singkatan dari Disiplin, Kejujuran (*Honesty*), Inovatif, Rajin, dan Ulet (*Perseverance*) yang mana merupakan kebijaksanaan dari perusahaan Martha Tilaar Group. Untuk memenuhi visi dan tujuan perusahaan, setiap karyawan diharapkan memiliki pola pikir tersebut. PT Cantika Puspa Pesona memiliki pernyataan visi dan misi berikut dalam menjalankan kegiatan operasinya.

1. Visi

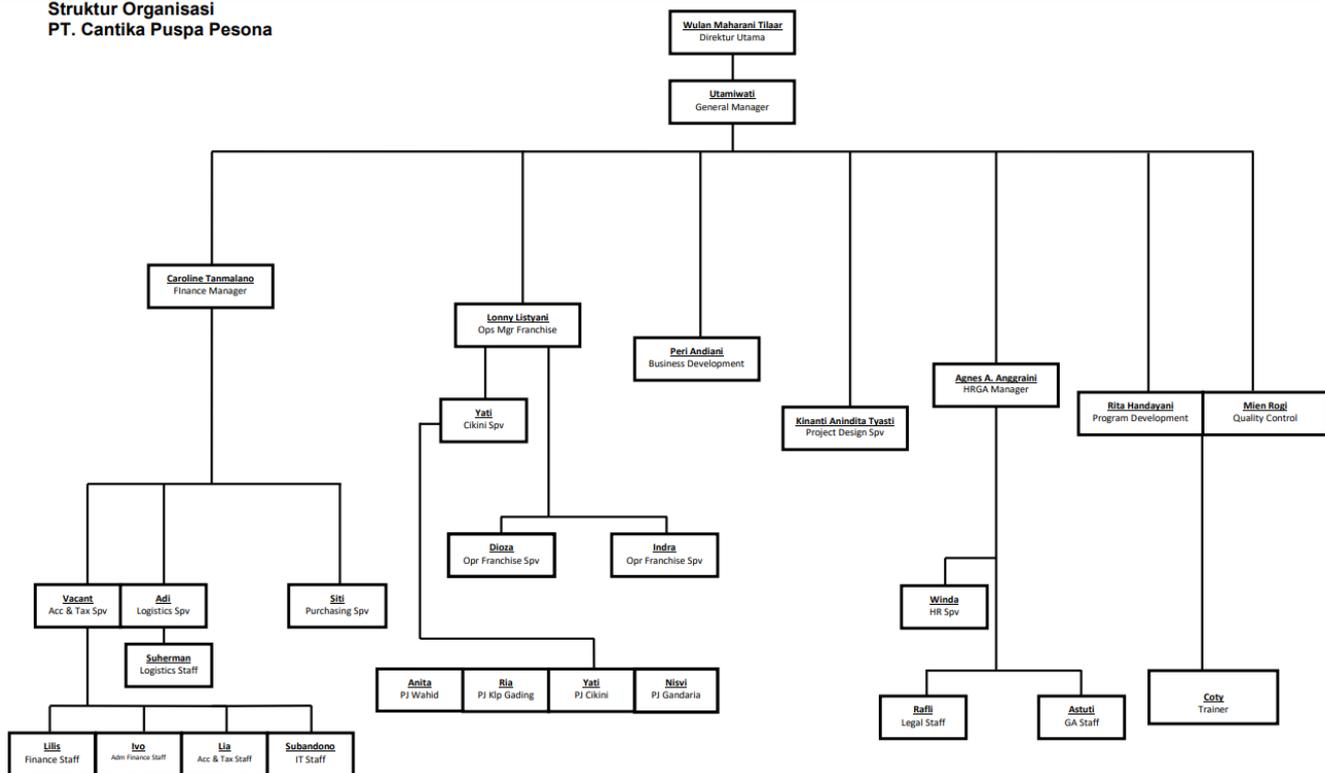
Menciptakan merek kecantikan internasional terkemuka dengan nilai-nilai Timur dan alami, memanfaatkan teknologi mutakhir, penelitian, dan pengembangan untuk menawarkan nilai tambah kepada klien.

2. Misi

Misi Mengoperasikan bisnis kecantikan papan atas berdasarkan prinsip-prinsip Martha Tilaar Group

Susunan organisasi PT Cantika Puspa Pesona digambarkan sebagai berikut.

## Struktur Organisasi PT. Cantika Puspa Pesona



Gambar 2 Struktur Organisasi PT Cantika Puspa Pesona

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di PT Cantika Puspa Pesona. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi hubungan *Work Family Conflict* (X1) dan *Work Stress* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan *Job Satisfaction* (Z) berperan sebagai variabel mediasi. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 55 pegawai yang bekerja di PT Cantika Puspa Pesona. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan formulir Google agar lebih fleksibel, dan responden dapat mengisi kuesioner sesuai dengan kenyamanan mereka tanpa mengganggu waktu kerja mereka.

## 4.2 Deskripsi Data Penelitian

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Gambaran berdasarkan usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja akan diberikan melalui data yang dikumpulkan dari responden dalam penelitian ini. Kuisisioner penelitian ini akan disebarkan kepada 55 responden dengan menggunakan google form.

Alysia Zahra Maharani, 2023

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN WORK STRESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT CANTIKA PUSPA PESONA**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen  
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Tabel 13 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Presentase
< 30 Tahun	22	40%
30 – 40 Tahun	10	18,2%
40 – 50 Tahun	16	29,1%
> 50 Tahun	7	12,7%

Sumber: Data Diolah

Menurut tabel usia, responden yang berusia <30 tahun berjumlah 22 (40%), 30-40 tahun berjumlah 10 (18,2%), 40-50 tahun berjumlah 16 (29,1%), dan >50 tahun berjumlah 7 (12,7%). Dengan demikian, 37,9% responden berusia 31-40 tahun, yang cenderung sangat produktif di tempat kerja dan berkinerja baik. Dengan demikian, rerata responden yang mengisi kuesioner berumur <30 tahun (40%) dimana pada umur tersebut merupakan umur yang sangat produktif di tempat kerja dan berkinerja baik.

PT Cantika Puspa Pesona setiap tahunnya membuka lowongan pekerjaan bagi calon karyawan. Ciri-ciri terkait usia menjadi salah satu syarat bagi calon karyawan. Perusahaan menetapkan persyaratan usia bagi pelamar kerja biasanya berada pada kisaran usia 22 - 35 tahun. Maka dari itu, mayoritas responden penelitian berusia <30 tahun.

Tabel 14 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase
SMA/K/Sederajat	18	32,7%
D III	17	30,9%
Sarjana (S1)	20	36,4%
Magister (S2)	0	0%

Sumber Data: Data Diolah

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan responden pada penelitian ini memiliki pendidikan terakhir terbanyak yaitu pendidikan terakhir S1 sebesar 20 (36,4%), Lalu, pendidikan terakhir SMA/K/Sederajat sebesar 18 (32,7%), kemudian Pada pendidikan terakhir D III berjumlah 17 (30,9%) dan untuk pendidikan Magister (S2) tidak ada atau 0%. Berdasarkan data tersebut, sehingga disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden didominasi dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1).

PT Cantika Puspa Pesona merekrut staf potensial baru setiap tahun. Tingkat pendidikan adalah salah satu dari banyak faktor yang dipertimbangkan ketika merekrut karyawan baru. Jenjang Sarjana (S1) merupakan standar khas pendidikan yang ditetapkan oleh PT Cantika Puspa Pesona. Maka dari itu, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir S1.

Tabel 15 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Presentase
< 5 Tahun	16	29,1%
5 – 10 Tahun	13	23,6%
> 10 Tahun	26	47,3%

Sumber Data: Data Diolah

Berdasarkan tabel masa kerja, 16 (29,1%) responden memiliki masa kerja <5 tahun, 13 (23,6%) memiliki masa kerja 5 – 10 tahun, dan 26 (47,3%) memiliki masa kerja >10 tahun. Oleh karena itu, diketahui bahwa responden didominasi oleh pekerja dengan masa kerja lebih dari 10 tahun dengan proporsi 47,3%. Kriteria masa kerja ini menunjukkan bahwa 26 responden telah bekerja dalam waktu yang lama dan seharusnya memahami dimana mereka bekerja serta pengalaman yang diperoleh untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

#### 4.2.2 Analisis Data Deskriptif Dari Hasil Jawaban Responden

Metodologi deskriptif digunakan untuk mengkaji data yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Metode *three box* akan diterapkan pada analisis data. Analisis terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang relevan dengan masing-masing variabel yang diteliti akan menjadi bagian dari metode deskriptif ini. Aturan berikut akan diterapkan pada prosedur analisis deskriptif.

1. Indeks (11- 25,6) = Kategori Rendah
2. Indeks (25,7 – 40,3) = Kategori Sedang
3. Indeks (40,4 – 55) = Kategori Tinggi

#### 4.2.2.1 Hasil Nilai Indeks Jawaban Responden mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 16 Analisis Indeks Jawaban Responden mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No.	Ket	Kinerja Karyawan	STS	TS	RG	S	STS	Jumlah	Indeks	Kategori
1.	KK1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	5	6	15	16	13	55	38,2	sedang
2.	KK2	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan	5	4	10	26	10	55	39,4	Sedang
3.	KK3	Standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik	2	1	13	27	12	55	42,2	Tinggi
4.	KK4	Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	2	5	6	22	20	55	43,6	Tinggi
5.	KK5	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	6	2	11	22	14	55	40,2	Tinggi

6.	KK6	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	4	4	9	21	17	55	41,6	Tinggi
7.	KK7	Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya	1	2	2	27	23	55	46,8	Tinggi
8.	KK8	Saya dapat menyelesaikan semua tugas/pekerjaan saya	3	2	0	26	24	55	46,2	Tinggi
Rata - Rata Indeks									42,275	Tinggi

Sumber: Hasil Analisis Data,2023

Berdasarkan tanggapan dari responden terhadap indikator kinerja, nilai rata-rata indeks total pada variabel kinerja adalah sebesar 42,275. Dalam interpretasi menggunakan metode three box, nilai rata-rata indeks tersebut termasuk ke dalam golongan atau kategori yang tinggi, dengan kisaran kategori tinggi antara 40,4 – 55 . Pernyataan pada indikator KK7, yakni “Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya” memperoleh nilai indeks tertinggi sebesar 46,8. Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Cantika Puspa Pesona memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya masing-masing. Selanjutnya, pernyataan pada indikator KK1, yakni “Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan” memiliki nilai indeks terendah, yaitu sebesar 38,2. Maka dapat dilihat bahwa pada kenyataannya karyawan masih belum dapat mencapai volume kerja atau kuantitas kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan..

Berikutnya yakni keseluruhan dari tabel, diperoleh hasil nilai rata-rata skor jawaban atas responden terkait variabel kinerja karyawan sebesar 42,275 . Berdasarkan *three box method*, nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil nilai rata-rata skor jawaban atas

responden terkait variabel kinerja karyawan, tingkat kinerja karyawan di perusahaan ini sudah baik.

#### 4.2.2.2 Hasil Nilai Indeks Jawaban Responden mengenai Variabel *Work Family Conflict*

Tabel 17 Analisis Indeks Jawaban Responden mengenai Variabel *Work Family Conflict*

No	Ket	<i>Work Family Conflict</i>	STS	TS	RG	S	STS	Jumlah	Indeks	Kategori
1.	WFC1	Saya dapat secara seimbang mengurus keperluan rumah tangga walaupun harus bekerja	5	0	5	31	14	55	42,8	Tinggi
2.	WFC2	Saya mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga	5	6	13	23	8	55	37,6	Sedang
3.	WFC3	Keluarga saya sangat mendukung pekerjaan saya saat ini	2	2	5	27	19	55	44,8	Tinggi
4.	WFC4	Saya tidak terbebani dengan tanggung jawab pekerjaan ketika berada di rumah	5	4	9	26	11	55	39,8	Sedang

5.	WFC5	Saya dapat melakukan hal-hal yang biasa saya lakukan di tempat kerja apabila berada di rumah	5	8	16	23	3	55	35,2	Sedang
6.	WFC6	Saya dapat menerapkan aturan kantor ke dalam keluarga saya	12	6	13	18	6	55	33	Sedang
Rata - Rata Indeks									38,8667	Sedang

Sumber: Hasil Analisis Data, 2023

Dari tabel diatas, yaitu tanggapan dari narasumber terhadap indikator Konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*), nilai rata-rata indeks total pada variabel ini adalah sebesar 38,8667. Dalam interpretasi menggunakan metode three box, nilai rata-rata indeks tersebut termasuk ke dalam golongan atau kategori sedang, dengan kisaran, yaitu antara 25,7 – 40,3. Pernyataan WFC3, yakni “Keluarga saya sangat mendukung pekerjaan saya saat ini” memperoleh nilai indeks tertinggi sebesar 44,8. Maka, masing-masing karyawan mendapatkan dukungan penuh dari keluarga mereka terhadap pekerjaannya.

Lalu, pernyataan indikator WF6, yakni “Saya dapat menerapkan aturan kantor ke dalam keluarga saya” mendapatkan nilai indeks terendah, yaitu sebesar 33 dimana hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang dapat menerapkan aturan aturan kantor ke dalam keluarga (seperti, tegas, disiplin, dll).

Berikutnya yakni keseluruhan dari tabel, mean atau rata-rata skor tanggapan responden terhadap variabel konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) adalah sebesar 38,8667 menurut data. Berdasarkan *three box method*, nilai atau angka tersebut termasuk ke dalam golongan atau kategori sedang. Dengan demikian, karyawan perempuan PT Cantika Puspa Pesona dapat dikatakan relatif sedikit mengalami konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*). Dengan demikian, karyawan dapat mengelola kehidupan pribadi dan profesionalnya dengan cukup efektif..

### 4.2.2.3 Hasil Nilai Indeks Jawaban Responden mengenai Variabel *Work Stress*

Tabel 18 Analisis Indeks Jawaban Responden mengenai Variabel *Work Stress*

No.	Ket	<i>Work Stress</i>	STS	TS	RG	S	STS	Jumlah	Indeks	Kategori
1.	WS1	Tuntutan tugas yang diberikan perusahaan sudah sesuai	3	3	15	27	7	55	39,4	Sedang
2.	WS2	Saya tidak keberatan jika harus bekerja diluar dari jam kerja	9	9	16	13	8	55	33,4	Sedang
3.	WS3	Ekspektasi perusahaan terhadap pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan saya	3	6	14	18	14	55	39,8	Sedang
4.	WS4	Saya tidak merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan	3	6	15	25	6	55	38	Sedang
5.	WS5	Saya dapat menerima pendapat dari rekan kerja lainnya	5	5	10	19	16	55	40,2	Sedang
6.	WS6	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	5	3	4	26	17	55	42,4	Tinggi
7.	WS7	Struktur organisasi yang terbentuk sudah jelas dan berjalan dengan efektif	4	3	10	29	9	55	40,2	Sedang

8.	WS8	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya	4	3	9	20	19	55	42,4	Tinggi
9.	WS9	Pimpinan atau atasan saya dapat menciptakan kondisi kerja yang baik ketika sedang bekerja	4	6	9	30	6	55	38,6	Sedang
10.	WS10	Pimpinan selalu mendidik Saya dalam meningkatkan kemampuan untuk bekerja lebih giat	3	2	8	34	8	55	41,4	Tinggi
Rata - Rata Indeks									39,58	Sedang

Sumber: Hasil Analisis Data, 2023

Berdasarkan tabel diatas, yaitu tanggapan dari responden terhadap indikator *work stress*, nilai rata-rata indeks total pada variabel ini adalah sebesar 39,58. Dalam interpretasi menggunakan metode *three box*, nilai rata-rata indeks tersebut termasuk ke dalam golongan atau kategori yang sedang dengan kisaran, yaitu antara 25,7 – 40,3. Pada pernyataan WS6, yakni “Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja” memperoleh nilai indeks tertinggi sebesar 42,4. Hal ini menunjukkan bahwa antar sesama karyawan memiliki jalinan komunikasi yang baik. Lalu, pernyataan WS8, yaitu “Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya” juga mempunyai nilai indeks yang tinggi sebesar 42,4. Artinya, perusahaan sudah sesuai dalam memberikan tugas serta fungsinya kepada masing-masing karyawan. Lalu, pernyataan indikator WS2, yakni “Saya tidak keberatan jika harus bekerja diluar dari jam kerja” mendapatkan nilai indeks terendah, yaitu sebesar 33,4 dimana hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan masih keberatan jika harus bekerja diluar jam kerja.

Berikutnya yakni keseluruhan dari tabel, diperoleh hasil nilai rata-rata skor jawaban atas responden terkait variabel *work stress* sebesar 39,58 . Berdasarkan *three box method*, nilai atau angka tersebut termasuk ke dalam golongan atau

kategori sedang. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat *work stress* pada karyawan wanita PT Cantika Puspa Pesona cukup rendah. Artinya, karyawan dapat mengontrol tingkat stress mereka dengan cukup baik.

#### 4.2.2.4 Hasil Nilai Indeks Jawaban Responden mengenai Variabel *Job Satisfaction*

Tabel 19 Analisis Indeks Jawaban Responden mengenai Variabel *Job Satisfaction*

No.	Ket	<i>Job Satisfaction</i>	STS	TS	RG	S	STS	Jumlah	Indeks	Kategori
1.	JS1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja dan standar perusahaan kepada saya	3	6	9	28	9	55	39,8	Sedang
2.	JS2	Perusahaan memberikan gaji yang adil kepada saya	4	4	10	32	5	55	39	Sedang
3.	JS3	Saya merasa puas dengan peralatan penunjang pekerjaan yang disediakan perusahaan	3	4	7	23	18	55	42,8	Tinggi
4.	JS4	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai	2	6	6	24	17	55	42,6	Tinggi
5.	JS5	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja di perusahaan	4	2	8	32	9	55	41	Tinggi
6.	JS6	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	3	1	12	28	11	55	41,6	Tinggi

7.	JS7	Saya dapat membangun hubungan baik dengan rekan kerja	4	3	2	30	16	55	42,6	Tinggi
8.	JS8	Saya puas bekerja dengan rekan saya	3	3	4	33	12	55	42,6	Tinggi
Rata - Rata Indeks									41,5	Tinggi

Sumber: Analisis Data, 2023

Nilai rata-rata total indeks variabel ini adalah sebesar 41,5 yang ditunjukkan dengan jawaban responden terhadap indikator kepuasan kerja pada tabel di atas. Nilai rata-rata indeks tersebut masuk dalam kelompok atau kategori tinggi, yakni antara 40,4 - 55, pada penafsiran yang menggunakan *three box method*. Dengan skor indeks sebesar 42,8, pernyataan JS3 “Saya merasa puas dengan peralatan penunjang pekerjaan yang disediakan perusahaan” mempunyai rating tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa ruang kerja dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan cukup untuk menjamin kenyamanan mereka saat bekerja. Kemudian dengan nilai indeks sedang sebesar 39, terdapat pernyataan JS2 “Perusahaan memberikan gaji yang adil kepada saya”. Hal ini menandakan bahwa perusahaan dalam memberikan gaji sudah cukup adil kepada seluruh karyawan.

Berikutnya yakni keseluruhan dari tabel, diperoleh hasil nilai rata-rata skor jawaban atas responden terkait variabel *job satisfaction* sebesar 41,5 . Berdasarkan *three box method*, nilai atau angka tersebut termasuk ke dalam golongan atau kategori tinggi. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat *job satisfaction* pada masing-masing karyawan wanita PT Cantika Puspa Pesona sudah baik. Artinya, karyawan merasa puas bekerja di PT Cantika Puspa Pesona.

### 4.3 Uji Hipotesis dan Analisis

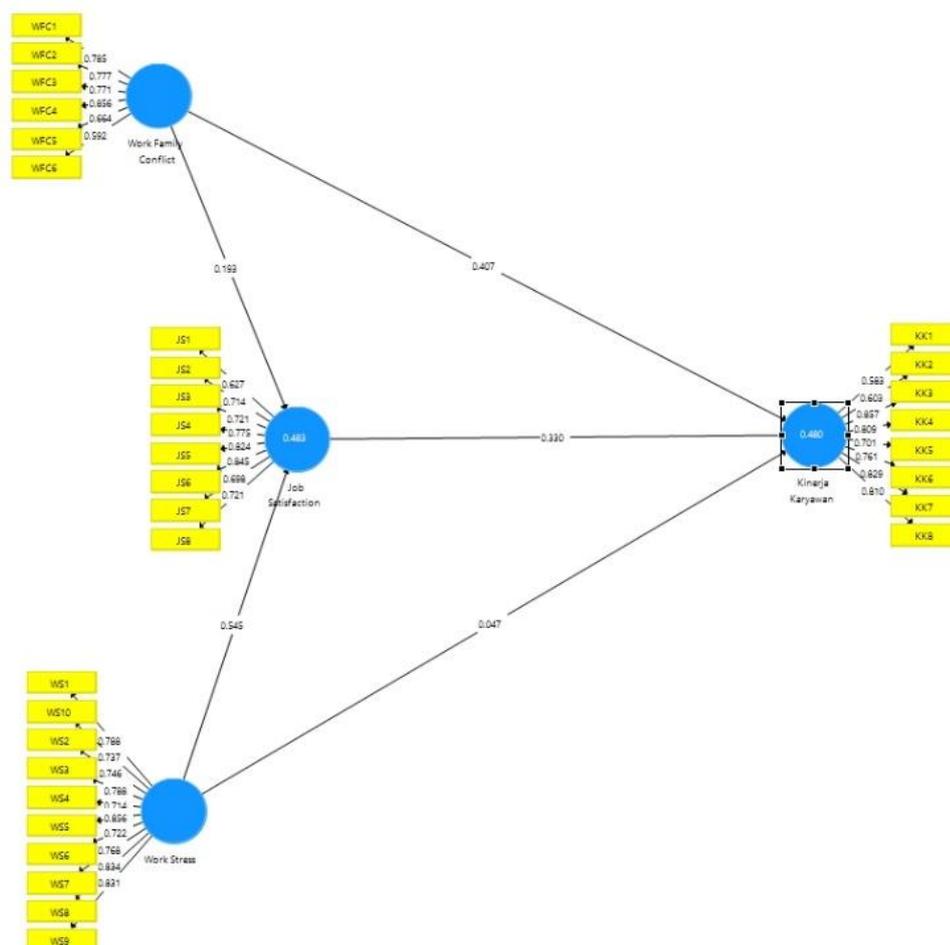
#### 4.3.1 Uji Kualitas data

##### 4.3.1.1 Uji Measurement Model atau Outer Model

Uji *measurement* merupakan pendekatan yang dilakukan terhadap variabel manifesto (indikator) yang berkaitan dengan komponen atau variabel laten. Hasil pengukuran langsung terhadap variabel indikator menghasilkan dimensi faktor yang disebut juga dengan variabel laten (Setiawan 2023, hlm.18). Tahap pertama dalam uji *measurement* ini adalah tahap pengujian validitas konstruk yang meliputi

validitas konvergen (*Convergent Validity*) yang mempertimbangkan nilai *loading factor* serta validitas diskriminan yang ditunjukkan dengan nilai *Cross Loading* dan nilai AVE. Dilanjutkan dengan tahap pengujian reliabilitas yang ditandai dengan nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha*.

Tahap awal dalam uji Outer Model melibatkan pengukuran *Convergent Validity* dengan melihat nilai dari masing-masing *loading factor* atau *outer loadings* pada setiap pernyataan atau pertanyaan yang terkait dengan variabel kinerja karyawan, *work family conflict*, *work stress*, dan *job satisfaction*. Setelah pengujian selesai, validitas dari setiap pernyataan yang diajukan kemudian dapat diketahui. Hasil uji validitas ini tergambar dalam diagram jalur yang dihasilkan melalui penggunaan SmartPLS 3.2.



Gambar 3 Path Diagram

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Alysia Zahra Maharani, 2023

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN WORK STRESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT CANTIKA PUSPA PESONA**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Apabila indikator-indikator dari suatu variabel memenuhi batasan tertentu atau persyaratan, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut valid. Dalam menentukan *Convergent Validity*, indikator yang mempunyai nilai *loading factor*  $\leq 0,4$  harus dihilangkan, sedangkan yang mempunyai nilai  $\geq 0,5$  tetap dipertahankan, dan yang mempunyai nilai lebih dari 0,7 dianggap telah mencapai ambang batas optimal atau titik ideal (Haryono 2016, hlm.382).

Terlihat dari diagram jalur (*path diagram*) di atas, setiap pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*), kinerja karyawan, *work family conflict*, dan *work stress* mempunyai nilai lebih besar dari 0,5. Maka, model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini efektif dan tahap pengujian dapat dilanjutkan. Nilai *loading factor* memenuhi kriteria tersebut menunjukkan seluruh indikator berfungsi dengan baik dan mendukung tujuan penelitian.

## 1. Uji Validitas

### a) Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Konsep *convergent validity* menyatakan bahwa ukuran suatu konstruk atau variabel aktual harus berada pada tingkat yang tinggi. Dengan menggunakan alat SmartPLS, *loading factor* dari setiap indikator konstruk dapat dimanfaatkan untuk menilai validitas indikator reflektif (Ghozali & Latan, 2015:74) dalam (Hamid & Anwar 2019, hlm.41). Nilai *Loading Factor* atau *Outer Loading* dari masing-masing indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan, *work family conflict*, *work stress*, dan *job satisfaction* dapat diamati untuk mendapatkan informasi mengenai validitas konvergen. *Outer loading* yang tinggi pada indikator menunjukkan bahwa indikator tersebut secara efektif mewakili variabel laten dengan baik (Hair et al 2017, hlm.137). Hasil perolehan nilai *Loading Factor* dari setiap pernyataan adalah sebagai berikut.

Tabel 20 Nilai *Loading Factor*

Ket.	<i>Job Satisfaction</i>	Kinerja Karyawan	<i>Work Family Conflict</i>	<i>Work Stress</i>
JS1	0,627			
JS2	0,714			
JS3	0,721			
JS4	0,775			
JS5	0,824			
JS6	0,845			

<b>JS7</b>	<b>0,698</b>	
<b>JS8</b>	<b>0,721</b>	
<b>KK1</b>	<b>0,583</b>	
<b>KK2</b>	<b>0,603</b>	
<b>KK3</b>	<b>0,857</b>	
<b>KK4</b>	<b>0,809</b>	
<b>KK5</b>	<b>0,701</b>	
<b>KK6</b>	<b>0,761</b>	
<b>KK7</b>	<b>0,829</b>	
<b>KK8</b>	<b>0,810</b>	
<b>WFC1</b>	<b>0,785</b>	
<b>WFC2</b>	<b>0,777</b>	
<b>WFC3</b>	<b>0,771</b>	
<b>WFC4</b>	<b>0,856</b>	
<b>WFC5</b>	<b>0,664</b>	
<b>WFC6</b>	<b>0,592</b>	
<b>WS1</b>		<b>0,788</b>
<b>WS10</b>		<b>0,737</b>
<b>WS2</b>		<b>0,746</b>
<b>WS3</b>		<b>0,788</b>
<b>WS4</b>		<b>0,714</b>
<b>WS5</b>		<b>0,856</b>
<b>WS6</b>		<b>0,722</b>
<b>WS7</b>		<b>0,768</b>
<b>WS8</b>		<b>0,834</b>
<b>WS9</b>		<b>0,831</b>

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Setiap butir pernyataan telah mencapai batas yang telah ditentukan yaitu  $\geq 0,5$  sesuai tabel 20 pada variabel *Job Satisfaction*, butir JS1 memiliki nilai *loading factor* terendah yaitu 0,627 sedangkan butir JS6 memiliki nilai *loading factor* tertinggi yaitu 0,845. Pada variabel Kinerja Karyawan pada butir KK1 memiliki nilai *loading factor* terendah yaitu 0,583, sedangkan butir KK3 memiliki nilai *loading factor* tertinggi yaitu 0,857. Pada variabel *Work Family Conflict* WFC6 memiliki nilai *loading factor* terendah yaitu 0,592, sedangkan butir WFC4 memiliki nilai *loading factor* tertinggi yaitu sebesar 0,856. Lalu, pada variabel *Work Stress* butir WS4 memiliki nilai *loading factor* terendah yaitu 0,714, sedangkan butir WS5 memiliki nilai *loading factor* tertinggi yaitu 0,856.

### b) Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Untuk menguji validitas diskriminan indikator reflektif, dapat melihat nilai *cross loading*. Untuk setiap variabel laten yang diukur, nilai loading setiap blok indikator harus lebih tinggi dibandingkan indikator variabel laten lainnya (Haryono et al 2016, hlm.382). Uji validitas diskriminan digunakan untuk memastikan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara indikator variabel laten dengan variabel laten lainnya. Nilai *Average Variance Extract* (AVE) dan *Cross Loading* digunakan untuk mengukur hal ini. Nilai AVE dan *Cross Loading* dihasilkan dari analisis data SmartPLS 3.2. Berikut adalah hasil *Cross Loading* yang diperoleh.

Tabel 21 Hasil *Cross Loading*

<b>Ket.</b>	<b><i>Job Satisfaction</i></b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b><i>Work Family Conflict</i></b>	<b><i>Work Stress</i></b>
JS1	<b>0,627</b>	0,279	0,318	0,412
JS2	<b>0,714</b>	0,322	0,448	0,526
JS3	<b>0,721</b>	0,523	0,391	0,496
JS4	<b>0,775</b>	0,357	0,476	0,520
JS5	<b>0,824</b>	0,594	0,544	0,605
JS6	<b>0,845</b>	0,502	0,455	0,581
JS7	<b>0,698</b>	0,359	0,312	0,409
JS8	<b>0,721</b>	0,513	0,437	0,461
KK1	0,331	<b>0,583</b>	0,318	0,238
KK2	0,486	<b>0,603</b>	0,361	0,362
KK3	0,467	<b>0,857</b>	0,504	0,385
KK4	0,333	<b>0,809</b>	0,424	0,342
KK5	0,327	<b>0,701</b>	0,255	0,354
KK6	0,332	<b>0,761</b>	0,478	0,476
KK7	0,574	<b>0,829</b>	0,670	0,497
KK8	0,588	<b>0,810</b>	0,577	0,576
WFC1	0,376	0,515	<b>0,785</b>	0,655
WFC2	0,456	0,587	<b>0,777</b>	0,587
WFC3	0,599	0,571	<b>0,771</b>	0,496
WFC4	0,372	0,513	<b>0,856</b>	0,570
WFC5	0,368	0,207	<b>0,664</b>	0,386
WFC6	0,339	0,246	<b>0,592</b>	0,408
WS1	0,546	0,563	0,704	<b>0,788</b>
WS10	0,476	0,324	0,535	<b>0,737</b>
WS2	0,358	0,345	0,425	<b>0,746</b>
WS3	0,578	0,311	0,492	<b>0,788</b>
WS4	0,528	0,467	0,504	<b>0,714</b>
WS5	0,532	0,484	0,497	<b>0,856</b>

<b>WS6</b>	0,383	0,300	0,404	<b>0,722</b>
<b>WS7</b>	0,565	0,367	0,634	<b>0,768</b>
<b>WS8</b>	0,606	0,682	0,688	<b>0,834</b>
<b>WS9</b>	0,643	0,348	0,494	<b>0,831</b>

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel memenuhi standar yang dipersyaratkan karena nilai *cross loading* masing-masing indikator variabel lebih tinggi dibandingkan nilai *cross loading* indikator lainnya. Indikator penelitian ini menunjukkan validitas diskriminan yang kuat, sehingga mendukung validitas variabel *job satisfaction*, kinerja karyawan, konflik pekerjaan-keluarga, dan *work stress* artinya variabel-variabel tersebut dianggap valid. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE) juga menunjukkan validitas diskriminan. Dalam hal ini, nilai AVE digunakan untuk mengukur derajat atau tingkat keragaman indikator variabel laten (Sem et al., n.d.). Ukuran *convergent validity* yang baik menunjukkan nilai AVE minimal 0,5. Hal ini berarti suatu variabel dianggap valid jika nilai AVE nya melebihi 0,50 (Sem et al., n.d.). Setelah menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2, nilai AVE pada setiap variabel memberikan hasil sebagai berikut.

Tabel 22 Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

<b>Variabel</b>	<b><i>Average Variance Extracted</i> (AVE)</b>
<i>Job Satisfaction</i>	0,553
Kinerja Karyawan	0,564
<i>Work Family Conflict</i>	0,556
<i>Work Stress</i>	0,608

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Variabel kinerja karyawan, *work-family conflict*, *work stress*, dan *job satisfaction* mempunyai nilai AVE pada Tabel yang memenuhi syarat. Hal ini karena nilai AVE masing-masing variabel > 0,50. Oleh karena itu, variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui seberapa konsisten suatu alat ukur mengukur suatu konstruk maka dilakukan uji reliabilitas (Haryono 2016, hlm.40). Suatu konstruksi dengan indikator reflektif dapat dinilai dengan menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai *Composite Reliability* dan nilai

*Cronbach's Alpha* merupakan pedoman umum dalam mengevaluasi reliabilitas dari suatu konstruk. Nilai batas lebih dari 0,7 dapat diterima sedangkan melebihi 0,8 sudah sangat baik (Sem et al., n.d.). Berikut adalah hasil reliabilitas yang diperoleh menggunakan metode *Composite Reliability* dalam aplikasi SmartPLS 3.2.

Tabel 23 Hasil *Composite Reliability*

	<b>Composite Reliability</b>
<i>Job Satisfaction</i>	0,908
Kinerja Karyawan	0,910
<i>Work Family Conflict</i>	0,881
<i>Work Stress</i>	0,939

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Masing-masing variabel mempunyai nilai *Composite Reliability* yang lebih dari 0,70 seperti yang ditunjukkan pada Tabel 23. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memenuhi persyaratan yang berlaku. Suatu variabel tidak dapat dikatakan reliabel kecuali jika nilai *Composite Reliability*-nya lebih besar dari 0,70. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel juga dapat digunakan untuk melihat reliabilitas. Berikut hasil nilai *Cronbach's Alpha* yang ditentukan dengan SmartPLS 3.2.2

Tabel 24 Hasil *Cronbach's Alpha*

	<b>Cronbach's Alpha</b>
<i>Job Satisfaction</i>	0,884
Kinerja Karyawan	0,888
<i>Work Family Conflict</i>	0,842
<i>Work Stress</i>	0,928

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Karena setiap variabel pada Tabel 24 diatas memiliki skor *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, maka menunjukkan seberapa reliabilitas setiap variabel. Hal ini sesuai dengan pandangan (Haryono 2016, hlm.383) dimana skor *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,70 agar dapat diterima. Berdasarkan hasil pengukuran, variabel terkait *work stress* mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi sebesar 0,928 dan *work family conflict* memiliki nilai paling rendah sebesar 0,842. Seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi

kriteria dan berhasil menyelesaikan uji validitas dan reliabilitas secara keseluruhan, sesuai dengan temuan uji validitas dan reliabilitas.

#### 4.3.1.2 Uji Structural Model atau *Inner Model*

Pengujian model struktural disebut juga *Inner Model* merupakan suatu teknik untuk menentukan hubungan antar variabel laten dalam suatu konstruk berdasarkan teori yang menjadi dasar penelitian (Haryono 2016, hlm.385). Salah satu metode pengujian model struktural adalah dengan menguji nilai R-Square dan Q-Square.

##### 1. Uji R Square

Besarnya pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan menggunakan uji R-square. Semakin besar nilai R-square menunjukkan semakin besar derajat keberhasilan dalam menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen; sebaliknya, nilai R-square yang lebih rendah menunjukkan tingkat keberhasilan yang lebih rendah dalam menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen (Haryono 2016, hlm.43). Hasil pengujian R-Square yang diperoleh melalui aplikasi SmartPLS 3.2 adalah sebagai berikut.

Tabel 25 Hasil R-Square

	R Square	R Square Adjusted
<i>Job Satisfaction (Z)</i>	0,483	0,463
Kinerja Karyawan (Y)	0,480	0,449

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Tabel 25 menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* memiliki nilai R Square sebesar 0,463. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *work family conflict* (X1) dan *work stress* (X2) berkontribusi sebesar 46,3% terhadap variabel *job satisfaction* (Z), sedangkan 53,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diuji, seperti kualitas kehidupan kerja, *work-life balance*, pengalaman kerja, dan lain sebagainya. Hal tersebut mungkin dapat terjadi karena perusahaan memberikan beban kerja berlebih sehingga terjadi ketidakseimbangan peran dan timbulnya stress kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Kemudian, pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai R Square sebesar 0,480 dimana hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* (X1) dan *work stress* (X2) berkontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar

44,9%. Sedangkan 55,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diuji. Hal tersebut mungkin dapat terjadi karena perusahaan memberikan beban kerja berlebih sehingga terjadi ketidakseimbangan peran dan timbulnya stress kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji Q Square

Uji Q Square digunakan untuk memperkirakan parameter dan menilai seberapa baik observasi model dilakukan (Hair et al., 2017). Model struktural yang memiliki nilai Q Square  $> 0$  menunjukkan relevansi prediktif model jalur untuk konstruk dependen tertentu. dimana nilai Q Square  $> 0$  menunjukkan n nilai relevansi prediktif yang baik. Begitupun sebaliknya, jika nilai Q-Square kurang dari atau sama dengan 0, maka model tersebut dinilai kurang atau tidak memiliki relevansi prediktif. Hasil perhitungan Q-Square yang diperoleh melalui aplikasi SmartPLS 3.2 adalah sebagai berikut.

Tabel 26 Hasil Q Square

	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
<b>Job Satisfaction</b>	0,227
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,198
<b>Work Family Conflict</b>	
<b>Work Stress</b>	

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh hasil sebesar 0,227 untuk variabel *job satisfaction* dan 0,198 untuk variabel kinerja yang menunjukkan bahwa nilainya terletak diantara  $0 < 0,227 < 1$  dan  $0 < 0,198 < 1$  (lebih besar dari 0 dan kurang dari 1). Nilai tersebut masuk ke dalam kategori moderat dan menunjukkan relevansi prediktif yang baik.

### 4.3.2 Uji Hipotesis

#### 4.3.2.1 Uji Koefisien Jalur (*Coefficient Path Analysis*)

Dalam model analisis jalur atau *path analisis* ini, Peneliti dapat melihat pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen serta pengaruh tidak langsung variabel eksogen atau pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi. Juga termasuk melihat

pengaruh langsung faktor eksogen terhadap variabel endogen akibat faktor moderasi, dan gabungan pengaruh faktor eksogen terhadap variabel endogen melalui faktor mediasi dan moderasi. Untuk mengetahui kontribusi pengaruh antar sampel dalam hal ini digunakan analisis jalur atau *original sampel*. Untuk sampel dibawah 100, analisis model jalur dapat dijelaskan menggunakan program SEM dengan SmartPLS (Duryadi 2021, hlm.31). Berikut hasil pengolahan data koefisien analisis jalur (*path coefficients*) melalui hasil output software Smart PLS 3.2.

Tabel 27 Hasil Nilai Koefisien Jalur dan Uji T Statistik

	Original Sample (O)
<i>Work Family Conflict</i> (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,407
<i>Work Stress</i> (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,047
<i>Job Satisfaction</i> (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,330

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Berdasarkan tabel di atas, kita dapat melihat bahwa *original sampel* (O) dalam penelitian ini menunjukkan hasil 0,407 atau 40,7% untuk variabel *work family conflict* (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Maka hubungan antara variabel *work family conflict* (X1) dan kinerja karyawan (Y) adalah positif. Selain itu, nilai sampel awal (O) untuk variabel *work stress* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,047 atau sebesar 4,7% menunjukkan bahwa hubungan variabel *work stress* (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah positif. Kemudian, hasil *original sampel* untuk variabel *Job Satisfaction* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,330 atau sebesar 33% yang menunjukkan bahwa hubungan variabel *Job Satisfaction* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.

Tabel 28 Spesific Indirect Effect

	Original Sample (O)
Work Family Conflict (X1) -> Job Satisfaction (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,064
Work Stress (X2) -> Job Satisfaction (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,180

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *original sampel* (O) untuk variabel *work family conflict* X1) dengan kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh *job satisfaction* (Z) menunjukkan hasil 0,064. Maka hubungan antara variabel *work*

*family conflict* (X1) dengan kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh *job satisfaction* (Z) adalah positif. Kemudian, nilai sampel awal (O) untuk variabel *work stress* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh *job satisfaction* (Z) adalah sebesar 0,180 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel *work stress* (X2) dengan kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh *job satisfaction* (Z) adalah positif.

#### 4.3.2.2 Uji Signifikansi (Uji T)

Uji t-statistik digunakan untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam arti lain, uji t-statistik ini digunakan untuk mengetahui apakah *work family conflict*, *work stress*, maupun *job satisfaction* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Dengan menggunakan variabel mediasi *job satisfaction*, hubungan tidak langsung antara variabel independen dan dependen juga diuji melalui penggunaan uji variabel mediasi. Dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 maka digunakan nilai t-tabel = 1,675 dalam pengujian ini. Diturunkan dari rumus  $df = n - k$  atau  $df = 55 - 4 = 51$ . Berikut hasil pengujian statistik t melalui aplikasi SmartPLS 3.2 yang dilakukan dengan metode *Bootstrapping*.

Tabel 29 Hasil Uji T Statistik

	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Work Family Conflict (X1) -> Kinerja Karyawan(Y)	2,581	0,005
Work Stress (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,227	0,410
Work Family Conflict (X1) -> Job Satisfaction (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,926	0,177
Work Stress (X2) -> Job Satisfaction (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	1,838	0,033
Job Satisfaction (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2,356	0,009

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Berdasarkan tabel 29 yang menyajikan hasil *Bootstrapping* dan uji T serta p values, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis 1 (H1): *Work Family Conflict* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 29, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan . Hal ini dapat dilihat dari nilai t statistik  $2,581 > t$  tabel  $1,675$ , dengan nilai pvalue sebesar  $0,005 < 0,05$ . Maka hipotesis H1 diterima, yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. H2 : *Work Stress* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 29, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *work stress* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t statistik  $0,227 < t$  tabel  $1,675$ , dengan nilai pvalue sebesar  $0,410 > 0,05$ . Maka hipotesis H2 ditolak, yang menyatakan bahwa *work stress* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. H3 : *Work Family Conflict* Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Job Satisfaction*

Berdasarkan Tabel 29, dapat disimpulkan *job satisfaction* tidak dapat memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t statistik  $0,926 < t$  tabel  $1,675$ , dengan nilai pvalue sebesar  $0,177 > 0,05$ . Maka hipotesis H3 ditolak, yang menyatakan bahwa variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh.

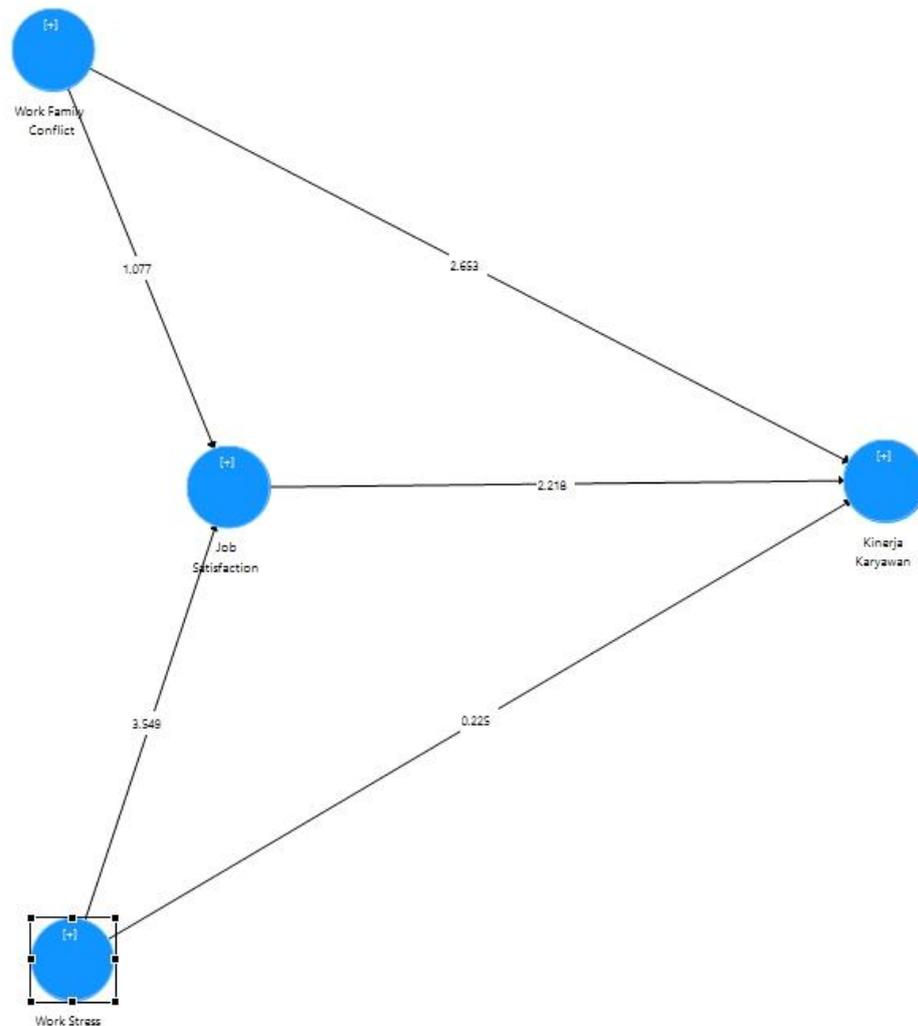
4. H4 : *Work Stress* Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja karyawan Melalui *Job Satisfaction*

Berdasarkan Tabel 29, dapat disimpulkan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh signifikan pada *work stress* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t statistik sebesar  $1,838 > t$  tabel yaitu  $1,675$ , dengan nilai pvalue sebesar  $0,033 < 0,05$ . Maka hipotesis H4 diterima, yang menyatakan bahwa variabel *work stress* terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan.

5. H5 : *Job Satisfaction* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 29, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan . Hal ini dapat dilihat dari nilai t statistik  $2,356 > t$  tabel  $1,675$ , dengan nilai pvalue sebesar  $0,009 < 0,05$ . Maka

hipotesis H5 diterima, yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 4 Inner Model

## 4.4 Pembahasan

### 4.4.1 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan dengan beberapa tahapan maka dapat ditunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana hal tersebut dapat dilihat melalui nilai *original sampleny* (O) dengan skor 0,407 atau 40,7%. Dengan nilai

Uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai tstatistik *work family conflict* terhadap kinerja karyawan sebesar  $2,581 > t_{tabel} 1,675$ , nilai pvalue sebesar  $0,005 < 0,05$ . Uji signifikansi menggunakan statistik ini menunjukkan bahwa bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akibatnya,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diamati dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan narasumber dimana dalam wawancara tersebut, karyawan merasa beban kerja yang mereka tanggung ini membuat mereka kurang mampu mengurus urusan pribadi dan lebih fokus pada pekerjaan mereka. Selain itu, narasumber juga menyatakan bahwa ia tidak mempunyai cukup waktu untuk mengawasi serta mengontrol anak-anaknya di rumah.

Hasil perolehan penelitian ini juga didukung dengan hasil jawaban responden pada tabel kuesioner. Dapat dilihat bahwa responden memberikan penilaian tinggi terhadap pernyataan WFC3, yaitu “Keluarga saya sangat mendukung pekerjaan saya saat ini”. Pernyataan tersebut mendapatkan nilai indeks sebesar 44,8 dimana nilai indeks tersebut masuk ke dalam kategori tinggi pada interpretasi *three box method*. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar keluarga responden mendukung penuh akan pekerjaan responden saat ini dan para karyawan wanita yang sudah menikah di PT Cantika Puspa Pesona disana merasa bahwa pekerjaannya masih bisa berjalan dengan lancar karena dukungan dari keluarga.

Namun, terdapat pernyataan yang memperoleh nilai indeks terendah, yaitu pada pernyataan WF6 “Saya dapat menerapkan aturan kantor ke dalam keluarga saya”. Pernyataan tersebut mendapatkan nilai indeks sebesar 33 dimana nilai indeks tersebut masuk ke dalam kategori sedang pada interpretasi *three box method*. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan wanita disana kurang dapat menerapkan aturan kantor ke dalam keluarga karena lingkungan kantor dan keluarga memiliki karakteristik yang berbeda. Hubungan dalam keluarga biasanya lebih intim dan emosional dibandingkan hubungan di tempat kerja, yang biasanya lebih formal dan profesional.

Berkaitan dengan table tentang karakteristik responden berdasarkan usianya, dimana dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia < 30 tahun tersebut memiliki jumlah sebesar 22 karyawan (40% dari total semua responden) yang mana usia tersebut lebih dominan dalam penelitian ini. Menurut Indrianna Meutia dkk. (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa usia < 30 tahun memiliki taraf kinerja yang cukup baik di bandingkan usia di atas 30 tahun. Hal ini dikarenakan usia <30 tahun memasuki usia produktif yang mana pada usia produktif ini cenderung lebih kuat dari segi fisik dan psikis dibanding pekerja usia non produktif. Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan Ardita et al. (2018), menjelaskan bahwa pada usia – usia produktif, semangat kerja karyawan sangat tinggi. Hal ini yang menyebabkan kewajiban pada ibu rumah tangga serta kewajiban seorang yang bekerja di kantor bukan suatu masalah yang besar.

Apalagi jika keluarga mendukung penuh pekerjaan yang dilakukan saat ini, maka hal tersebut akan mempermudah seorang individu dalam melakukan pekerjaannya. Dukungan dari keluarga ini tidak hanya dalam bentuk lisan ataupun finansial saja, tetapi dukungan yang diberikan bisa dalam bentuk bantuan, seperti suami membantu meringankan beban istri dengan me-rekrut Asisten Rumah Tangga (ART) untuk membantu pekerjaan di rumah serta menjaga anak-anaknya. Sehingga, istri dapat dengan fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya di kantor tanpa harus khawatir akan urusan rumah. Adanya peran ganda yang dikelola dengan cukup baik juga akan mengurangi terjadinya masalah ataupun konflik, sehingga karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik ketika sedang bekerja.

Dengan demikian maka semakin baik tingkat pemeliharaan *work family conflict* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Minarika et al (2020) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.4.2 Pengaruh *Work Stress* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan dengan beberapa tahapan maka dapat ditunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *work stress* terhadap kinerja karyawan. yang mana hal tersebut dapat dilihat melalui nilai

*original samplanya* (O) dengan skor 0,047 atau 4,7%. Dengan nilai Uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai  $t$  statistik  $0,227 < t$  tabel 1,675, dengan nilai  $p$ value sebesar  $0,410 > 0,05$ . Uji signifikansi menggunakan statistik ini menunjukkan bahwa bahwa *work stress tidak* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan *work stress* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga dapat diamati dari jawaban responden pada tabel kuesioner. Dapat dilihat bahwa responden memberikan penilaian tinggi terhadap pernyataan WS6, yakni “Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja”. Pernyataan tersebut mendapatkan nilai indeks sebesar 42,4 dimana nilai indeks tersebut masuk ke dalam kategori tinggi pada interpretasi *three box method*. Hal ini menunjukkan bahwa antar sesama karyawan mempunyai jalinan komunikasi yang sangat baik. Alhasil akan mendukung tercapainya kelancaran bekerja di perusahaan. Kemudian, pernyataan WS8, yaitu “Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya” juga mempunyai nilai indeks yang tinggi sebesar 42,4. Artinya, perusahaan dalam memberikan pekerjaan kepada karyawannya sudah sesuai dengan tugas serta fungsinya.

Namun, terdapat pernyataan yang memperoleh nilai indeks terendah, yaitu pada pernyataan WS2, yakni “Saya tidak keberatan jika harus bekerja diluar dari jam kerja” mendapatkan nilai indeks terendah, yaitu sebesar 33,4 dimana hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan masih keberatan jika harus bekerja diluar jam kerja.

Kenyamanan dan kondusifitas lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sekaligus dapat menurunkan tingkat stres. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan dan tidak sesuai akan berdampak tingginya tingkat stres kerja di kalangan karyawan (Lahat & Santosa, 2018). Dalam penelitian ini, lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan kerja antar sesama karyawan pada PT Cantika Puspa Pesona dapat dikatakan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai indeks tertinggi pernyataan responden yang menyatakan bahwa para responden memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja.

Maka dari itu, walaupun karyawan menerima beban kerja yang cukup banyak, namun dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan komunikasi antar rekan kerja juga lancar, maka hal tersebut tidak akan menurunkan kinerja dari karyawan karena ada *support* dari rekan kerja lainnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lesmana et al (2021) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa *work stress* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.4.3 *Work Family Conflict* Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Job Satisfaction***

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan dengan beberapa tahapan maka dapat ditunjukkan bahwa *job satisfaction* sebagai variabel mediasi tidak memiliki pengaruh signifikan pada pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan yang mana hal tersebut dapat dilihat melalui nilai *original samplanya* (O) dengan skor 0,064 atau 6,4%. Dengan nilai Uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai t statistik  $0,926 < t \text{ tabel } 1,675$ , dengan nilai pvalue sebesar  $0,177 > 0,05$ . Uji signifikansi menggunakan statistik ini menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dapat disimpulkan bahwa, *job satisfaction* tidak dapat memediasi pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan pengelolaan *work family conflict* yang baik oleh karyawan dimana dapat dilihat dari tabel jawaban responden pada pernyataan WFC3, yaitu “Keluarga saya sangat mendukung pekerjaan saya saat ini”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan dukungan oleh keluarga atas pekerjaannya saat ini. Kemudian, pada variabel *job satisfaction* terhadap pernyataan JS3, yaitu “Saya merasa puas dengan peralatan penunjang pekerjaan yang disediakan perusahaan”. Pernyataan tersebut mendapatkan nilai indeks tertinggi sebesar 42,8.

Adanya tekanan yang diberikan pada karyawan untuk mengejar target, bersamaan dengan tanggung jawab ganda mereka di rumah atau di tempat kerja, alhasil karyawan sering menghadapi konflik peran ganda, yaitu *work family conflict*

(Harasti & Rozana, 2019). Konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dapat menyebabkan gangguan terhadap operasional kerja dan menurunnya kehidupan rumah tangga atau keluarga. Kondisi keluarga yang kurang harmonis bermula dari menurunnya kualitas hubungan dalam keluarga. Karyawan dalam hal ini akan mengalami ketegangan psikologis karena harus menjalankan dua tanggung jawab sekaligus, yang akan berdampak pada fisiologinya. Kinerja karyawan juga akan terganggu jika tuntutan-tuntutan tersebut terus berlanjut.

Namun, dalam penelitian ini, karyawan mendapatkan dukungan penuh oleh keluarga. Dukungan tersebut bukan hanya berupa dukungan finansial maupun dukungan psikis, tetapi dapat juga dalam bentuk bantuan, seperti suami yang mendukung pekerjaan istrinya dengan meng-*hire* Asisten Rumah Tangga agar dapat fokus terhadap pekerjaannya. Hal tersebut secara tidak langsung akan mengurangi kelelahan emosional seseorang yang berakibat pada kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, Kemungkinan penyebab yang mendorong kurang kuatnya pengaruh *job satisfaction* dalam memediasi hubungan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan adalah karena pengelolaan *work family conflict* oleh karyawan yang sudah baik serta dukungan dari keluarga. Sehingga, tanpa adanya dukungan dari atasan atau rekan kerja, karyawan wanita PT Cantika Puspa Pesona dapat dengan mudah menjalankan pekerjaannya dengan maksimal. Sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

#### **4.4.4 Work Stress Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja karyawan Melalui Job Satisfaction**

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan dengan beberapa tahapan maka dapat ditunjukkan bahwa *job satisfaction* sebagai variabel mediasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan antara *work stress* terhadap kinerja karyawan yang mana hal tersebut dapat dilihat melalui nilai *original samplanya* (O) dengan skor 0,180 atau 1,8 %. Dengan nilai Uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai t statistik 1,838 > t tabel 1,675, dengan nilai pvalue sebesar 0,033 > 0,05. Uji signifikansi menggunakan statistik ini menunjukkan

bahwa bahwa variabel *work stress* terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* berhasil dalam memediasi pengaruh *work stress* terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diamati dari jawaban responden pada tabel kuesioner. Dapat dilihat bahwa responden memberikan penilaian tinggi terhadap pernyataan WS6, yakni “Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja”. Pernyataan tersebut mendapatkan nilai indeks sebesar 42,4 dimana nilai indeks tersebut masuk ke dalam kategori tinggi pada interpretasi *three box method*. Lalu, didukung juga oleh pernyataan pada variabel *job satisfaction*, yaitu JS3 pada pernyataan “Saya merasa puas dengan peralatan penunjang pekerjaan yang disediakan perusahaan” dengan nilai indeks sebesar 42,8 yang dimana nilai indeks tersebut juga termasuk ke dalam kategori tinggi pada interpretasi *three box method*.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa pernyataan tersebut sudah memperjelaskan bahwa terdapat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, yaitu terkait peralatan penunjang yang disediakan oleh perusahaan, sehingga stress kerja yang dialami pun tidak begitu tinggi. Tingginya tingkat stres kerja nantinya akan berakibat pada rendahnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Stress kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kemampuan seorang individu dalam menghadapi lingkungan kerja, dimana dengan adanya stress kerja ini akan mengganggu jalannya kegiatan dalam pekerjaannya sehingga mengakibatkan hasil kerjanya tidak maksimal. Hasil kerja atau kinerja yang tidak maksimal tersebut akan berdampak pula pada kepuasan kerja karyawan (Sanjaya, 2021). Oleh karena itu, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan lebih mampu menangani stres di tempat kerja dan sebagai hasilnya, kinerjanya akan lebih baik..

#### **4.4.5 Job Satisfaction Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan dengan beberapa tahapan maka dapat ditunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana hal tersebut dapat dilihat melalui nilai *original sampelnya* (O) dengan skor 0,330 atau 33 %. Dengan nilai Uji signifikansi

menunjukkan bahwa nilai  $t$  statistik  $2,356 > t$  tabel  $1,675$ , dengan nilai  $p$ value sebesar  $0,009 > 0,05$ . Uji signifikansi menggunakan statistik ini menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diamati dari jawaban responden pada tabel kuesioner. Dapat dilihat bahwa responden memberikan penilaian tinggi terhadap pernyataan JS3, yaitu “Saya merasa puas dengan peralatan penunjang pekerjaan yang disediakan perusahaan”. Pernyataan tersebut mendapatkan nilai indeks sebesar 42,8 dimana nilai indeks tersebut masuk ke dalam kategori tinggi pada interpretasi *three box method*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan seluruh fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Namun, terdapat pernyataan yang memperoleh nilai indeks terendah, JS2 “Perusahaan memberikan gaji yang adil kepada saya” dengan nilai indeks 39 yang mana nilai indeks tersebut masuk ke dalam kategori sedang pada interpretasi *three box method*.

Dalam hal ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan fasilitas yang diberikan dimana fasilitas – fasilitas tersebut dapat menunjang pekerjaan mereka di kantor. Sehingga, kinerja karyawan juga akan meningkat dengan fasilitas-fasilitas penunjang yang ada. Ketika karyawan benar-benar puas dengan pekerjaannya, mereka akan terus berusaha mengatasi hambatan yang timbul dalam tanggung jawabnya atau pekerjaannya. Dalam skenario ini, pekerja akan mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal melalui pengoptimalan atau peningkatan produktivitas di tempat kerja dalam upaya meningkatkan kinerja (Hamid et al., 2019). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendrayana et al, 2021) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.