

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

Alysia Zahra Maharani

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis:
Manajemen

2010111178@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan *work stress* terhadap kinerja karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada pegawai PT Cantika Puspa Pesona. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 55 karyawan. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dan proses analisis data menggunakan SmartPLS versi 3.2 sebagai alat pengukurannya. Hasil dari pengujian diperoleh (1) terdapat pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan (2) tidak terdapat pengaruh antara *work stress* terhadap kinerja karyawan (3) tidak terdapat pengaruh antara *workfamily conflict* terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction* (4) terdapat pengaruh antara *work stress* terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction* (5) terdapat pengaruh antara *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *work family conflict*, *work stress*, *job satisfaction*, kinerja karyawan

**THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT AND WORK
STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB
SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE AT PT
CANTIKA PUSPA PESONA**

Abstract

This research aims to determine the effect of work family conflict and work stress on employee performance with job satisfaction as a mediating variable for employees of PT Cantika Puspa Pesona. This research uses quantitative methods with a sample size of 55 employees. This research uses a Structural Equation Model (SEM) and the data analysis process uses SmartPLS version 3.2 as a measurement tool. The results of the test obtained

(1) there is an influence between work family conflict on employee performance (2) there is no influence between work stress on employee performance (3) there is no influence between work family conflict on employee performance through job satisfaction (4) there is an influence between work stress on employee performance through job satisfaction (5) there is an influence between job satisfaction and employee performance.

Keywords: *work family conflict*, *work stress*, *job satisfaction*, *employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan tentunya menggunakan berbagai sumber daya dalam menjalankan kegiatan operasionalnya untuk mendukung penciptaan barang dan jasa. Sumber daya ini dapat mencakup modal, manusia, material, teknik pengoperasian, dan teknologi yang memfasilitasi proses industri. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling krusial dalam membantu seluruh operasional bisnis. Untuk mengatur, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia memerlukan penggunaan alat manajerial yang dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) (Priyono, 2018; (Kristanti et al., 2023)). Pada era modern ini juga tidak perlu lagi membahas peran antara laki-laki dan perempuan. Wanita yang bekerja bukanlah suatu fenomena baru. Posisi perempuan dalam dunia kerja semakin meningkat seiring dengan pertumbuhan perekonomian. Kecenderungan perempuan untuk bekerja mempunyai beberapa dampak, salah satunya adalah mereka sering kesulitan untuk menyeleaskan kedua tanggung jawab sehingga berujung pada konflik, yaitu *work family conflict* atau konflik pekerjaan-keluarga.

Muhammad (2018) mengutip Rivai dan Basri (2015) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja, yaitu konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*). Mangkunegara dalam Buulolo et al (2021) menegaskan bahwa stres kerja (*work stress*) juga menjadi faktor yang dapat memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam organisasi, menurut Yuniati (2016) dalam Ngurah & Hendrayana (2021). Kinerja pegawai berkaitan dengan pencapaian kerja yang dinilai dari kuantitas, kualitas, waktu kerja (*working time*), dan kerjasama dalam rangka mencapai tujuan organisasi menurut Edy Sutrisno (2010:171) dalam Woruntu et al (2022). Kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan baik positif maupun negatif.

PT Cantika Puspa Pesona dalam hal ini tentunya menyadari tujuan yang ingin dicapai serta pentingnya kinerja karyawan dalam capaian strategis perusahaan. Berdasarkan informasi yang dihimpun dari wawancara oleh penulis dengan narasumber PT Cantika Puspa Pesona, terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan. Narasumber mengatakan bahwa setelah Pandemi Covid-19 kinerja karyawan PT Cantika PuspaPesona mengalami fluktuasi. Hal tersebut dapat dilihat pada data hasil omset penjualan pada beberapa cabang salon yang juga fluktuatif.

Tabel 1. Target Penjualan Tahun 2022

Bulan	Target		
	WAHID	CIKINI	KELAPA GADING
Januari	Rp 641.880.000	Rp 1.477.800.000	Rp 604.880.000
Februari	Rp 641.880.000	Rp 1.364.751.000	Rp 611.944.000
Maret	Rp 666.400.000	Rp 1.477.800.000	Rp 639.280.000
TOTAL	Rp 1.950.160.000	Rp 4.320.351.000	Rp 1.856.104.000

Sumber: PT Cantika Puspa Pesona

Tabel 2. Realisasi Penjualan Tahun 2022

	Realisasi		
	WAHID	CIKINI	KELAPA GADING
Januari	Rp 576.550.000	Rp 1.454.994.000	Rp 572.450.000
Februari	Rp 323.585.000	Rp 743.940.000	Rp 315.200.000
Maret	Rp 470.815.000	Rp 1.217.757.000	Rp 538.395.000
TOTAL	Rp 1.370.950.000	Rp 3.416.691.000	Rp 1.426.045.000

Sumber: PT Cantika Puspa Pesona

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa cabang salon di daerah Cikini memiliki realisasi target yang lebih besar di tahun 2022, yaitu sebesar Rp 3.416.691.000. Sedangkan, realisasi target pada cabang salon di daerah Wahid dan Kelapa Gading sebesar Rp 1.370.950.000 dan Rp 1.426.045.000. Jika dilihat secara keseluruhan, target penjualan pada beberapa cabang salon PT Cantika Puspa Pesona ini belum ada yang melampaui target yang telah diputuskan oleh perusahaan. Dapat dilihat pula jumlah realisasi target perusahaan setiap bulannya mengalami fluktuasi. Fluktuasi ini dapat dianggap sebagai suatu permasalahan yang memerlukan perhatian serius, mengingat dampaknya terhadap kinerja keseluruhan perusahaan. Berikut data penilaian kinerja karyawan PT Cantika Puspa Pesona.

Tabel 3 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Cantika Puspa Pesona

NO	TAHUN	NILAI KINERJA	TARGET
1	2020	80	100
2	2021	85,5	100
3	2022	95,5	100
RATA RATA		87,75	100

Sumber: PT Cantika Puspa Pesona

Dari Tabel 3 diatas terlihat rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan PT Cantika Puspa Pesona pada tahun 2020 hingga tahun 2022 hanya sebesar 87,75%, namun hasil tersebut belum mencapai target kinerja yang seharusnya 100%. Hal ini menunjukkan masih adanya ketidakstabilan hasil kinerja pekerja PT Cantika Puspa Pesona. Adapun penilaian kinerja ini dilihat dari aspek-aspek *Key Performance Indicator (KPI)*. Diungkapkan oleh narasumber, naik turunnya omset penjualan serta penilaian kinerja yang belum mencapai target tersebut dikarenakan karyawan masih adaptasi dari gaya kerja yang biasanya *work from home* menjadi *work from office*. Kinerja yang fluktuatif ini juga ditandai dengan masih adanya beberapa karyawan yang belum mencapai target dari yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan narasumber PT Cantika Puspa Pesona, dimana narasumber menjelaskan terkait fasilitas kantor yang

kurang memadai, seperti wifi yang koneksinya lamban dimana hal tersebut tentunya akan mengganggu *workflow* pekerjaan karyawan. Fenomena ini dapat diidentifikasi sebagai potensi hambatan terhadap kelancaran alur pekerjaan di perusahaan. Kemudian, narasumber juga menjelaskan bahwa beban pekerjaan yang dimiliki karyawan membuat karyawan menjadi lebih fokus pada pekerjaannya dan tidak sempat untuk mengurus urusan yang ada di keluarga. Pada beberapa pekerjaan tertentu tingkat stress kerjanya meningkat. Narasumber juga dibebani oleh pekerjaan yang sangat banyak yang mengharuskan narasumber untuk lembur dan menyelesaikan pekerjaannya di rumah.

Studi dengan topik “Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Stress* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Cantika Puspa Pesona” dilakukan sebagai jawaban atas fenomena yang disebutkan di atas mengenai unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pandangan (Qomariah 2021, hlm.3) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merujuk pada sebuah upaya dalam perencanaan, penyediaan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan insan dengan tujuan mencapai tujuan individu dan perusahaan. Serangkaian tindakan yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, aktivitas sumber daya manusia merupakan komponen manajemen

Kinerja

Menurut (Chairunnisah et al 2021, hlm.2) Pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajibannya dan mencapai keberhasilan baik secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Pengertian kinerja secara umum juga diartikan sebagai prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama.

Job Satisfaction

Menurut (Jambi 2023, hlm.102) Kepuasan kerja digambarkan sebagai pemikiran yang menyenangkan seputar karir seseorang sebagai hasil dari evaluasi aspek-aspeknya. Sentimen positif diasosiasikan dengan suatu pekerjaan ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaan tersebut, dan asosiasi negatif dirasakan ketika seseorang tidak merasa puas dengan pekerjaan tersebut.

Work Family Conflict

Menurut (Darmawati 2019, hlm. 12) Konflik pekerjaan-keluarga muncul ketika ada ketidakmampuan untuk mendamaikan tuntutan tanggung jawab keluarga dan karier. Keadaan ini sering muncul ketika seseorang berusaha memenuhi persyaratan fungsinya di tempat kerja dan terpengaruh oleh kapasitas orang lain untuk memenuhi persyaratan tersebut.

Work Stress

Menurut (Asih 2018, hlm.4) stress kerja merupakan suatu kondisi antara hubungan manusia dengan pekerjaan dimana terdapat ketegangan yang menimbulkan masalah jasmani dan rohani yang mempengaruhi emosi, proses intelektual, dan kondisi

seorang karyawan. Stres kerja juga diartikan sebagai reaksi negatif yang dialami seseorang ketika mereka mengalami terlalu banyak tekanan akibat terlalu banyak tuntutan, hambatan, atau peluang (Robbins & Coulter, 2010).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi yaitu karyawan wanita yang sudah menikah pada PT Cantika Puspa Pesona sebanyak 55 orang. Teknik analisis data menggunakan uji syarat instrumen yaitu menggunakan uji validitas dan reabilitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis yaitu dengan menggunakan koefisien *path analysis* dan uji signifikansi parsial (Uji T).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4 Nilai Loading Factor

Ket.	Job Satisfaction	Kinerja Karyawan	Work Family Conflict	Work Stress
JS1	0,627			
JS2	0,714			
JS3	0,721			
JS4	0,775			
JS5	0,824			
JS6	0,845			
JS7	0,698			
JS8	0,721			
KK1		0,583		
KK2		0,603		
KK3		0,857		
KK4		0,809		
KK5		0,701		
KK6		0,761		
KK7		0,829		
KK8		0,810		
WFC1			0,785	
WFC2			0,777	
WFC3			0,771	
WFC4			0,856	
WFC5			0,664	

WFC6	0,592
WS1	0,788
WS10	0,737
WS2	0,746
WS3	0,788
WS4	0,714
WS5	0,856
WS6	0,722
WS7	0,768
WS8	0,834
WS9	0,831

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Setiap butir pernyataan telah mencapai batas yang telah ditentukan yaitu $\geq 0,5$ sesuai tabel 4 pada variabel *Job Satisfaction* butir JS6 memiliki nilai *loading factor* tertinggi yaitu 0,845. Pada variabel Kinerja Karyawan pada butir KK3 memiliki nilai *loading factor* tertinggi yaitu 0,857. Pada variabel *Work Family Conflict* butir WFC4 memiliki nilai *loading factor* tertinggi yaitu sebesar 0,856. Lalu, pada variabel *Work Stress* butir WS5 memiliki nilai *loading factor* tertinggi yaitu 0,856.

Tabel 5 Hasil Cross Loading

Ket.	<i>Job Satisfaction</i>	Kinerja Karyawan	<i>Work Family Conflict</i>	<i>Work Stress</i>
JS1	0,627	0,279	0,318	0,412
JS2	0,714	0,322	0,448	0,526
JS3	0,721	0,523	0,391	0,496
JS4	0,775	0,357	0,476	0,520
JS5	0,824	0,594	0,544	0,605
JS6	0,845	0,502	0,455	0,581
JS7	0,698	0,359	0,312	0,409
JS8	0,721	0,513	0,437	0,461
KK1	0,331	0,583	0,318	0,238
KK2	0,486	0,603	0,361	0,362
KK3	0,467	0,857	0,504	0,385
KK4	0,333	0,809	0,424	0,342
KK5	0,327	0,701	0,255	0,354
KK6	0,332	0,761	0,478	0,476

KK7	0,574	0,829	0,670	0,497
KK8	0,588	0,810	0,577	0,576
WFC1	0,376	0,515	0,785	0,655
WFC2	0,456	0,587	0,777	0,587
WFC3	0,599	0,571	0,771	0,496
WFC4	0,372	0,513	0,856	0,570
WFC5	0,368	0,207	0,664	0,386
WFC6	0,339	0,246	0,592	0,408
WS1	0,546	0,563	0,704	0,788
WS10	0,476	0,324	0,535	0,737
WS2	0,358	0,345	0,425	0,746
WS3	0,578	0,311	0,492	0,788
WS4	0,528	0,467	0,504	0,714
WS5	0,532	0,484	0,497	0,856
WS6	0,383	0,300	0,404	0,722
WS7	0,565	0,367	0,634	0,768
WS8	0,606	0,682	0,688	0,834
WS9	0,643	0,348	0,494	0,831

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.

Tabel 6 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<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 6 yang memenuhi syarat. Hal ini karena nilai AVE masing-masing variabel > 0,50. Oleh karena itu, variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Composite Reliability

	Composite Reliability
<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 7. 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 8 Hasil Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
<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 8 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.

Uji R Square

Tabel 9 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 9 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.

Uji Q Square

Tabel 10 Hasil Q Square

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

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.

Uji Hipotesis

Tabel 11 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.

Tabel 12 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.

Tabel 13 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 13 yang menyajikan hasil Bootstrapping dan uji T serta p values, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu, 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. Berdasarkan Tabel 13, 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. Kemudian, *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. Lalu, *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. Lalu, 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

Pembahasan

a. 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 samplanya* (O) dengan skor 0,407 atau 40,7%. Dengan nilai Uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai t statistik *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.

b. 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 pvalue 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

c. *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 $0,926 < t_{tabel} 1,675$, 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.

d. *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.

e. *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 samplanya* (O) dengan skor 0,330 atau 33 %. Dengan nilai Uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai t statistik $2,356 > t$ tabel $1,675$, dengan nilai pvalue 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,

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan yang sebagaimana sudah dijabarkan pada bab sebelumnya terkait dengan pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Stress* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Di PT Cantika Puspa Pesona serta pengujian yang sudah dilaksanakan, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan, antara lain hasil uji pada variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan, telah diketahui dan terbukti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan PT Cantika Puspa Pesona. Hasil uji pada variabel *work stress* terhadap kinerja karyawan, telah diketahui dan terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh antara *work stress* terhadap kinerja karyawan PT Cantika Puspa Pesona. Hasil uji pada variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *job satisfaction*, telah diketahui dan terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *job satisfaction* pada PT Cantika Puspa Pesona. Hasil uji pada variabel *work stress* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *job satisfaction*, telah diketahui dan terbukti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work stress* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *job satisfaction* pada PT Cantika Puspa Pesona. Hasil uji pada variabel *job satisfactioin* terhadap kinerja karyawan telah diketahui dan terbukti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cantika Puspa Pesona.

SARAN

Terdapat beberapa saran yang peneliti bisa bagikan berdasarkan penelitian dan simpulan yang telah dilakukan, yaitu bagi pembaca, Disarankan agar ketika menggunakan variabel independen dalam riset kinerja karyawan khususnya jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mempertimbangkan aspek lain seperti pengembangan karier, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Bagi perusahaan, Saran yang dapat diberikan terkait *work family conflict*, yaitu perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menawarkan insentif atau tunjangan

khusus kepada karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga untuk menunjukkan bentuk apresiasi atas dukungan keluarga dalam bentuk asuransi kesehatan keluarga atau program beasiswa anak. Perusahaan juga dapat menyediakan sesi konseling terkait permasalahan rumah tangga yang ada, sehingga perusahaan dapat membantu karyawan menemukan solusi. Kemudian, Untuk membantu karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan lebih baik serta memudahkan adaptasi, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan panduan atau pelatihan yang ditargetkan tentang cara mengintegrasikan peraturan kantor ke dalam kehidupan rumah tangga. Saran yang dapat diberikan terkait *work stress*, yakni perusahaan dapat memberikan perhatian khusus terhadap kegiatan ataupun acara yang membina hubungan yang lebih kuat antar karyawan, seperti latihan membangun tim, acara sosial, atau proyek kolaboratif yang melibatkan berbagai anggota tim dengan bidang keahlian berbeda. Dengan adanya kegiatan – kegiatan tersebut, diharapkan seluruh karyawan dapat terus mempertahankan komunikasi antar rekan kerja agar lingkungan kerja yang tercipta pun menjadi lebih supportif dan positif. Hal tersebut nantinya dapat meminimalisir tingkat stress kerja karyawan. Saran yang dapat diberikan terkait *job satisfaction*, yakni perusahaan dapat mempertahankan pemeliharaan peralatan dan ruang kerja secara teratur serta melakukan pembaruan secara rutin. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat bekerja seefisien mungkin, perusahaan juga harus selalu memastikan bahwa semua peralatan masih berfungsi sebagaimana mestinya dan jika diperlukan perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memperbarui atau mengganti fasilitas yang sudah usang. Saran yang dapat diberikan terkait kinerja karyawan, yakni untuk mempertahankan serta meningkatkan potensi kinerja dari masing-masing karyawan. Perusahaan dapat melaksanakan kegiatan *coaching* bagi supervisor guna mengasah serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan. Perusahaan dapat pula memberikan apresiasi, motivasi dan reward kepada para pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, I., & Purnama, S. (2021). *Dampak Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. 1(3), 1089–1097.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., & Solahudin, M. (2018). The effect of dental hygienist's work environment on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, 18(2), 109–117. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2018.18.02.153>
- Harasti, D. R., & Rozana, A. (2019b). *Hubungan Work-Family Conflict dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Islam Bandung*. 2016–2021.
- Haryono, S. (2016). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 450.

http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/12640/ebookk_3in1.pdf?sequence=11&isAllowed=y

- Jambi, A. B. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi* (Issue June).
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., Rijal, R., Nurisman, H., Barlian, B., & Patimah, T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1).
- Ngurah, I. G., & Hendrayana, B. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi*. 1(4), 1357–1368.
- Purwanto. (2018). Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Tealiabilitasi Untuk Penelitian Ekonomi Syariah. In *Staiapress* (Vol. 13, Issue 1).
- Qomariah, N., & Jember, U. M. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori ,*
- Rohmah, E. A. (2022). *Pengaruh Work-Family Conflict , Family-Work Conflict , Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri)*. 2(3).
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Syafrina, N. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.