

## Determinan *Job Performance* Karyawan Wanita PT. OSO Sekuritas Indonesia di Mediasi oleh *Work-Family Conflict*

<sup>1</sup>Neng Tarisa, <sup>2</sup>Maya Syafriana Effendi

<sup>1,2</sup>Manajemen, Universitas Persada Indonesia – Y.A.I., Jakarta Pusat

E-mail: <sup>1</sup>nengtarisa02@gmail.com, <sup>2</sup>maya.effendi@upi-yai.ac.id

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memprediksi bagaimana pengaruh *Workload* dan *work Stress* Terhadap *Job Performance* Wanita Menikah dengan *Work-Family Conflict* Sebagai Variabel *Intervening*. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dan observasional korelasional dengan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* dengan 2 jenis pengambilan yaitu *purposive sampling* dan *sampling jenuh* yang berjumlah 33 responden menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0.9.6 dengan melakukan pengujian *Outer Model*, dan *Inner Model*.

Hasil penelitian pada pengaruh langsung menunjukkan bahwa, *Workload* tidak berpengaruh terhadap *Job Performance*, *Workload* berpengaruh positif terhadap *Work-Family Conflict*, *Work Stress* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*, *Work Stress* berpengaruh positif terhadap *Work-Family Conflict*, dan *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Sedangkan hasil pengaruh tidak langsung menunjukkan terdapat pengaruh *Workload* terhadap *Job Performance* dimediasi oleh *Work-Family Conflict*, dan terdapat pengaruh *Work Stress* terhadap *Job Performance* dimediasi oleh *Work-Family Conflict*. Nilai *R-square Adjusted* menunjukkan bahwa *workload* dan *Work Stress* memberikan kontribusi pada *Work-Family Conflict* sebesar 50,3%, dan *Workload*, *Work Stress* dan *Work-Family Conflict* memberikan kontribusi sebesar 62,1% pada *Job Performance*. Kemudian *workload* dan *Work Stress* memberikan kontribusi pada *Work-Family Conflict* sebesar 50,3%.

**Kata kunci :** *Workload, Work Stress, Work-Family Conflict, Job Performance*

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to analyze and predict the effect of Workload and work Stress on Job Performance of Married Women with Work-Family Conflict as an Intervening Variable. This study uses descriptive quantitative and observational correlational research with non-probability sampling techniques with 2 types of sampling, namely purposive sampling and saturated sampling totaling 33 respondents using the SmartPLS version 4.0.9.6 application by testing the Outer Model, and Inner Model.*

*The results of research on direct effects show that, Workload has no effect on Job Performance, Workload has a positive effect on Work-Family Conflict, Work Stress has a positive effect on Job Performance, Work Stress has a positive effect on Work-Family Conflict, and Work-Family Conflict has a positive effect on Job Performance. While the results of indirect effects show that there is an effect of Workload on Job Performance mediated by Work-Family Conflict, and there is an effect of Work Stress on Job Performance mediated by Work-Family Conflict. The Adjusted R-square value shows that workload and Work Stress contribute to Work-Family Conflict by 50.3%, and Workload, Work Stress and Work-Family Conflict contribute 62.1% to Job Performance. Then workload and Work Stress contribute to Work-Family Conflict by 50.3%*

**Keyword :** *Workload, Work Stress, Work-Family Conflict, Job Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Di era modernisasi, sumber daya manusia tidak hanya didominasi oleh pekerja laki-laki, seiring berjalannya waktu, semakin banyak perempuan yang memutuskan untuk bekerja, melawan stigma masyarakat yang terkait dengan pola tradisional.

Saat ini semakin banyaknya wanita menikah yang terjun ke dalam dunia kerja akibat munculnya (pola keluarga modern) sehingga terdapat persamaan hak antara suami dan istri dalam bekerja (Asbari et al., 2020).

Menurut *International Labour Organization (ILO)* dalam (Data *World Bank*, 2024) melaporkan bahwa Persentase Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan usia kerja pada tahun 2019 – 2023 di beberapa negara ASEAN mengalami peningkatan yang stabil.

Tabel 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita di Negara ASEAN

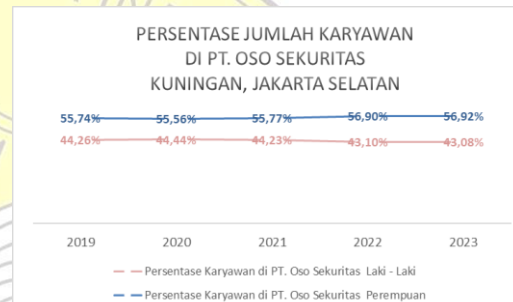
Tingkat partisipasi angkatan kerja Perempuan di Negara ASEAN (% populasi perempuan berusia 15+) (perkiraan ILO berdasarkan model)					
Negara ASEAN	2019	2020	2021	2022	2023
Indonesia	53,9	53,16	52	52,53	53,27
Malaysia	52	51,66	52,3	51,76	51,59
Singapura	62,4	62,44	64,2	63,58	61,63
Thailand	59	59,20	59,3	59,81	59,18
Brunei Darussalam	55	54,55	55,1	55,14	55,42
Myanmar	46,3	42,74	41,1	41,05	41,49
Vietnam	69,5	67,91	68,2	68,56	68,48
Filipina	46,4	44,51	44	46,39	47,20
Kamboja	69,7	69,06	70,1	69,71	69,45

Berdasarkan tabel di atas yang bersumber dari *International Labour Organization (ILO)* dalam (Data *World Bank*, 2024) dapat disimpulkan secara keseluruhan, negara - negara ASEAN berada pada persentase yang konsisten dari tahun ke tahun. Meskipun terdapat penurunan pada tahun 2020 akibat wabah Covid-19 akan tetapi penurunan yang terjadi di beberapa negara ASEAN tersebut tidak terlalu drastis dan masih tetap berada dibatas normal.

Di negara ASEAN, Indonesia berada pada Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan dibatas normal.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Indonesia tahun 2019 berada diatas 53%. Akan tetapi, pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan menjadi dibawah 53% akibat Covid-19. Namun, pada tahun 2022 dan 2023, angka partisipasi menunjukkan tanda - tanda pemulihan hal ini mencerminkan bahwa wanita di Indonesia semakin banyak memberikan kontribusi dalam dunia kerja.

Sementara pada PT. OSO Sekuritas Indonesia mencatat bahwa jumlah karyawan perempuan di perusahaan tersebut lebih banyak daripada karyawan laki - laki seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.



Gambar 1. Persentase Jumlah Karyawan PT. Oso Sekuritas Indonesia

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa terdapat dominasi jumlah karyawan wanita di PT. OSO Sekuritas Indonesia khususnya karyawan wanita menikah. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki kebijakan dan praktik yang mendukung kesetaraan gender dan kesempatan kerja yang adil bagi perempuan.

PT. OSO Sekuritas Indonesia sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan sebagai perantara perdagangan jual-beli efek dan lainnya bagi perorangan maupun perusahaan yang ingin berinvestasi ke Pasar Modal Indonesia.

Dalam kasus ini, wanita menikah yang bekerja di perusahaan tersebut diharuskan untuk menyeimbangkan peran mereka di kantor dan peran dalam

keluarga mereka saat ada tekanan atau beban di luar pekerjaan mereka dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas - tugas yang ditetapkan. yang berdampak pada kinerja mereka.

Kinerja yakni kesetaraan antara output kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan (Nadilah et al., 2023).

Adapun perempuan menikah dan memiliki *dual role* lebih rentan terhadap konflik, *Workload* dan cenderung mengalami *Work Stress* (Muhareni et al., 2022).

Beban kerja merupakan suatu kondisi yang muncul dari keterkaitan antara tuntutan tugas dan lingkungan kerja (Tarwaka, 2019; p.104).

Stres kerja merupakan kondisi ketika seseorang mengalami ketegangan pada dalam diri karyawan itu sendiri maupun dalam lingkup eksternal karyawan (Anwar, 2023).

*Work-family conflict* merupakan kondisi seseorang yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran di pekerjaan dan keluarga, mengakibatkan munculnya konflik (Greenhaus & Beutell 1985) dalam (Wijayadne et al., 2022).

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan terkait "Determinan *Job Performance* Karyawan Wanita PT. OSO Sekuritas Indonesia di Mediasi oleh *Work-Family Conflict*"

## 2. LANDASAN TEORI

### Manajemen

Manajemen adalah seni dan ilmu mengatur dan mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan (Widiana, 2020; p.1); (Suhardi, 2018; p.23); (Muhdar, 2021; p.15).

### Teori Feminisme

Teori feminisme merupakan pendekatan yang menekankan pada kesetaraan gender dan hak - hak individu wanita. Dalam konteks wanita menikah dan bekerja, teori ini berpendapat bahwa

wanita memiliki hak yang sama dengan pria untuk mengejar karier dan memperoleh keberhasilan profesional, terlepas dari status pernikahan mereka (Sastrawati, 2018; p.41 & 42); (Aisyah, 2017; p.219).

### Teori Peran

Teori peran adalah teori yang menjelaskan tentang bagaimana perilaku individu dipengaruhi oleh harapan dan tekanan yang timbul dari peran - peran yang dimilikinya dalam suatu situasi atau lingkungan tertentu (Budiartha & Taher, 2018; p.6).

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan bidang ilmu yang mempelajari bagaimana mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Widiana, 2020; p.134); (Muhdar, 2021; p.16); (Khaeruman et al., 2021; p.4).

### Job Performance

*Job Performance* yaitu hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu selama menjalankan semua tanggung jawab yang diberikan di kantor (Budiasa, 2021; p.14); (Khaeruman, et al., 2021; p.8); (Mangkunegara, 2022; p.67).

### Workload

*Workload* yaitu beban kerja fisik, mental dan manusia yang dibebankan kepada seseorang, dan tergantung pada kemampuan fisik pekerja serta keterbatasannya untuk memikul tanggung jawab, dan menyelesaikannya dalam waktu tertentu (Budiasa, 2021; p.30); (Tarwaka, 2019; p.104); (Mahawati et al., 2021; p.50).

### Work Stress

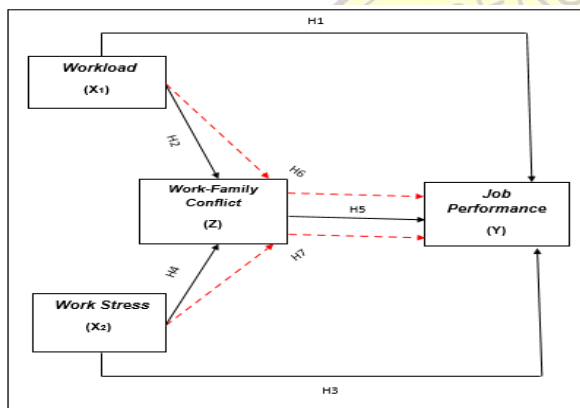
*Work Stress* merupakan segala jenis stres atau tekanan yang dialami seseorang di tempat kerja yang

mempengaruhi emosional seseorang serta mengganggu fisik maupun mental karyawan (Mangkunegara,2022:157); (Mahawati.,et.,al.,2021:p.133);(Budiasa, 2021;p.21).

### Work-Family Conflict

*Work-Family Conflict* merupakan salah satu konflik yang disebabkan oleh kesulitannya menyeimbangkan *dual role* (peran di kantor maupun di rumah) (Sugiyanto et al.,2016:p.29); (Soetjipto,2019:p.18);(Darmawati,2019; p.11-12).

### Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu:

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh negatif *Workload* terhadap *Job Performance* pada Karyawan Wanita Menikah di PT. OSO Sekuritas Indonesia.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif *Workload* terhadap *Work-Family Conflict* Pada Karyawan Wanita Menikah di PT. OSO Sekuritas Indonesia.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh negatif *Work Stress* terhadap *Job Performance* Pada Karyawan Wanita Menikah di PT. OSO Sekuritas Indonesia.

- H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh positif *Work Stress* terhadap *Work-Family Conflict* Pada Karyawan Wanita Menikah di PT. OSO Sekuritas Indonesia.
- H<sub>5</sub> : Terdapat pengaruh negatif *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance* Pada Karyawan Wanita Menikah di PT. OSO Sekuritas Indonesia.
- H<sub>6</sub> : Terdapat pengaruh *Workload* terhadap *Job Performance* Pada Karyawan Wanita Menikah di PT. OSO Sekuritas Indonesia di Mediasi *Work-Family Conflict*.
- H<sub>7</sub> : Terdapat pengaruh *Work Stress* terhadap *Job Performance* Pada Karyawan Wanita Menikah di PT. OSO Sekuritas Indonesia di Mediasi *Work-Family Conflict*.

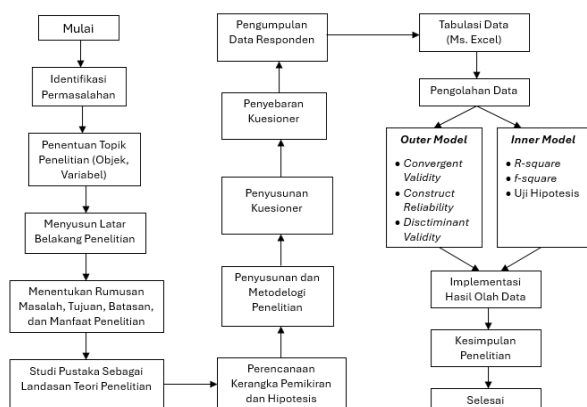
### 3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan mendeskripsikan secara rinci terkait fenomena – fenomena yang diteliti dan data objektif berupa angka - angka dengan pengukuran uji statistik (Solimun et al., dalam (Ananda & Effendi, 2023;hlm.203) dan penelitian observasional korelasional yaitu pengamatan terhadap faktor – faktor tertentu untuk melihat hubungan atau keterkaitan antar variabel (Solimun et al., dalam Ananda & Effendi, 2023;hlm.203).

### Populasi dan Sampel

Populasi 61 karyawan dan sampel terpilih 33 karyawan wanita menikah PT. OSO Sekuritas Indonesia.

Sampel dalam penelitian yaitu teknik *purposive sampling* (metode pengambilan sampel dengan asumsi atau kriteria tertentu (Sugiyono,2019;hlm.84), dan sampling jenuh sebanyak 33 karyawan wanita menikah.



Gambar 3. Alur Penelitian

Gambar 3, menunjukkan kegiatan penelitian dari awal sampai akhir dan pelaporan hasil penelitian.

Tabel 2. Demografi Identitas Responden

Identitas Responden	Klasifikasi	Frekuensi	(%)
Karyawan Wanita Menikah ( n = 33 (100%) )			
Usia	21 – 30 Th	8	24,2
	31 – 40 Th	15	45,5
	41 – 50 Th	10	30,3
	<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	2	6,1
	D-3	4	12,1
	S-1	27	81,8
	<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>
Lama Bekerja	1 – 2 Th	1	3,0
	3 – 4 Th	11	33,3
	5 – 6 Th	10	30,3
	7 – 8 Th	7	21,2
	> 9 Th	4	12,2
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>	

Dari tabel diatas 33 karyawan wanita menikah PT. OSO Sekuritas Indonesia dengan karakteristik responden berdasarkan usia persentase tertinggi yaitu pada “31 – 40 Tahun” sebesar 45,5%, lalu pada Pendidikan terakhir didominasi oleh “S-1” sebesar 81,8%. Sementara persentase tertinggi pada lamanya bekerja yaitu pada “3 – 4 Tahun” sebesar 33,3%.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Outer Model (Measurement Model)

#### a. Convergent Validity dan Construct Reliability

##### 1) Loading factor dan AVE

Apabila nilai indikator pada *outer loading* > 0,708 maka dapat dinyatakan valid dan memenuhi *Convergent Validity* (Hair, 2014; dalam Effendi et al., 2023). Sementara menurut (Ghozali & Latan; dalam R. S. Hamid & Anwar, 2019:42) *Rule of Thumb* validitas konvergen adalah nilai *loading factor* harus  $\geq 0,7$  serta nilai AVE harus  $\geq 0,5$ .

##### 2) Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability

Menurut (Ghozali & Latan; dalam R. S. Hamid & Anwar, 2019:42) Cara mengukur *construct reliability*, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dengan nilai  $\geq 0,70$ .

Tabel 3. Nilai Convergent Validity dan Construct Reliability

Variabel/ Indikator	Outer Loading	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (Rho_a)
<b>Job Performance</b>		<b>0,651</b>	<b>0,910</b>	<b>0,918</b>
JP1	0,846			
JP2	0,822			
JP3	0,788			
JP4	0,820			
JP5	0,890			
JP6	0,739			
JP9	0,733			
<b>Work-Family Conflict</b>		<b>0,586</b>	<b>0,882</b>	<b>0,884</b>
WFC1	0,793			
WFC2	0,797			
WFC3	0,783			
WFC4	0,765			
WFC5	0,746			
WFC6	0,768			
WFC7	0,702			
<b>Workload</b>		<b>0,696</b>	<b>0,907</b>	<b>0,929</b>
WL1	0,792			
WL2	0,825			
WL3	0,809			
WL4	0,892			
WL6	0,864			
WL7	0,769			
<b>Work Stress</b>		<b>0,595</b>	<b>0,868</b>	<b>0,887</b>
WS1	0,891			
WS2	0,705			
WS3	0,708			
WS5	0,796			
WS6	0,757			
WS7	0,755			

Berdasarkan tabel 3, nilai masing - masing konstruk memiliki nilai *Loading Factor*, AVE, *Cronbach’s Alpha*, dan *Composite Reliability* (Rho\_a) telah memenuhi syarat dan dinyatakan valid atau reliabel.

**b. Discriminant Validity**

**1) Fornell-Larcker Criterion**

Kriteria pengukuran ini yaitu nilai pada tiap - tiap variabel laten yang bersangkutan (terkait) harus lebih besar dari variabel laten lainnya (Ananda & Effendi, 2023).

Tabel 4. Fornell-Larcker Criterion

	Job Performance	Work-Family Conflict	Workload	Work Stress
Job Performance	0,807			
Work-Family Conflict	0,729	0,765		
Workload	0,459	0,634	0,826	
Work Stress	0,706	0,569	0,365	0,771

Berdasarkan tabel diatas, seluruh konstruk telah memenuhi syarat validitas diskriminan yang baik.

**2) Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)**

Syarat HTMT dikatakan valid yaitu nilai HTMT < 0,90 pada masing – masing konstruk (Hair et al., 2021: hlm.80).

Tabel 5. Heterotrait-Monotrait Ratio

	Job Performance	Work-Family Conflict	Workload	Work Stress
Job Performance				
Work-Family Conflict	0,786			
Workload	0,467	0,677		
Work Stress	0,710	0,592	0,376	

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai HTMT antar konstruk memiliki nilai < 0,90 , memenuhi kriteria uji *discriminant validity*.

**2. Inner Model (Structural Model)**

**a. R-square (R<sup>2</sup>)**

Nilai R-square menurut (Hair et al., 2021:p.123): nilai 0.75 (*substantial*), nilai 0.50 (*moderate*), dan nilai 0.25 (*weak*).

Tabel 6. R-square

	R-Square	R-Square Adjusted	Kategori
Job Performance	0,656	0,621	SEDANG
Work-Family Conflict	0,534	0,503	SEDANG

Dari tabel 6, nilai R<sup>2</sup> *Adjusted Job Performance* sebesar 0,621, kategori *moderate* berarti kontribusi *Workload*, *Work Stress* dan *Work-Family Conflict* sebesar 62,1% pada *Job Performance*, sisanya 37,9% kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Sementara nilai R<sup>2</sup> *Adjusted Work-Family Conflict* sebesar 0,503 dengan kategori *moderate*, berarti kontribusi *Workload* dan *Work Stress* sebesar 50,3% pada *Work-Family Conflict*, sisanya 49,7% kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

**b. f-square (f<sup>2</sup>)**

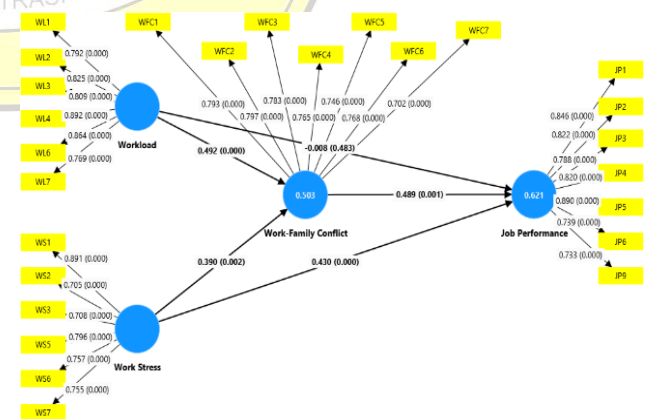
Standar nilai f-square (f<sup>2</sup>) menurut (Hair et al., 2021) yaitu : nilai 0,02 (*weak*), nilai 0,15 kategori (*moderate*), dan nilai 0,35 dinyatakan kategori (*Substantial*).

Tabel 7. Nilai f-square

	Job Performance	Work-Family Conflict	Workload	Work Stress
Job Performance				
Work-Family Conflict	0,324			
Workload	0,000	0,450		
Work Stress	0,364	0,283		

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan *effect size* masing – masing variabel pada kategori sedang dan besar. Sementara *workload* memiliki *effect size* sangat kecil terhadap *Job Performance*.

**c. Uji Hipotesis**



Gambar 4. Model hasil penelitian (*Bootstapping*)

### 1) Path Coefficient

Tabel 8. Nilai Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	t statistics (O/STDEV)	P Values
Workload -> Job Performance	-0,008	-0,016	0,176	0,043	0,483
Workload -> Work-Family Conflict	0,492	0,504	0,128	3,833	0,000
Work Stress -> Job Performance	0,430	0,438	0,128	3,367	0,000
Work Stress -> Work-Family Conflict	0,390	0,399	0,134	2,915	0,002
Work-Family Conflict -> Job Performance	0,489	0,500	0,156	3,124	0,001

Berdasarkan tabel 8, maka diperoleh hasil uji hipotesis pengaruh langsung sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Workload Terhadap Job Performance

*Workload* tidak berpengaruh terhadap *Job Performance* dengan arah pengaruh negatif, dilihat dari nilai *P-Values* sebesar **0,483** > 0,05 (Sig level). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{0-1}$  tidak dapat ditolak, artinya meskipun semakin besar *Workload* yang dihadapi karyawan wanita menikah di PT. OSO, namun hal ini tidak serta-merta menurunkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini di dukung oleh (Woruntu et al., 2022); dan (Janib et al., 2021) Sementara hasil penelitian ini bertentangan dengan (Tualai & Aima, 2022); dan (Barlian et al., 2022).

#### 2. Pengaruh Workload Terhadap Work-Family Conflict

*Workload* berpengaruh positif terhadap *Work-Family Conflict*, dilihat dari nilai *P-Values* sebesar **0,000** < 0,05 (Sig level), disimpulkan  $H_{0-2}$  dapat ditolak, artinya semakin besar beban kerja dalam menjalankan pekerjaan, semakin besar pula konflik yang dirasakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Baskoro & Handoyo, 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

#### 3. Pengaruh Work Stress Terhadap Job Performance

*Work Stress* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*., dilihat dari nilai *P-Values* sebesar **0,000** < 0,05 (Sig level), disimpulkan  $H_{0-3}$  dapat ditolak, artinya stress kerja yang tinggi, khususnya akibat beban kerja yang berlebihan, dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan wanita menikah di PT. OSO Sekuritas. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Tualai & Aima, 2022). Sementara hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Karomah, 2020) dan (Islamiati et al., 2021).

#### 4. Pengaruh Work Stress Terhadap Work-Family Conflict

Dalam penelitian ini, peneliti membalik arah hubungan antara *work-family conflict* dan *Work stress* yang biasa diteliti oleh para peneliti sebelumnya seperti yang dilakukan oleh (Ariani et al., 2017); (Tualai & Aima, 2022) dan (Muhareni et al., 2022) terkait pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Work Stress*.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada fokus untuk menganalisis bagaimana *Work Stress* dapat mempengaruhi *Work-Family Conflict*. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan *Work Stress* berpengaruh positif terhadap *Work-Family Conflict*, dapat dilihat dari nilai *P-Values* sebesar **0,002** < 0,05 (Sig level), Dapat disimpulkan  $H_{0-4}$  dapat ditolak, artinya semakin meningkatnya work stress yang dialami karyawan wanita di PT. OSO Sekuritas maka semakin besar pula konflik yang terjadi.

#### 5. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Job Performance

*Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*, dapat dilihat dari nilai *P-Values* sebesar **0,001** < 0,05 (Sig level), maka disimpulkan  $H_{0-5}$  dapat ditolak). Artinya semakin besar

konflik yang dialami, maka semakin tinggi pula *Job Performance* yang dihasilkan oleh karyawan wanita menikah di PT. OSO Sekuritas Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Karomah, 2020); (Barlian et al., 2022); Akan tetapi hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Asbari et al., 2020) dan (Woruntu et al., 2022).

## 2) *Specific Indirect Effect*

Tabel 9. Nilai *Specific Indirect Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Workload -&gt; Work-Family Conflict -&gt; Job Performance</i>	0,240	0,249	0,099	2,436	<b>0,007</b>
<i>Work Stress -&gt; Work-Family Conflict -&gt; Job Performance</i>	0,191	0,204	0,105	1,808	<b>0,035</b>

Berdasarkan tabel 9, maka diperoleh hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

### 6. Pengaruh *Workload* Terhadap *Job Performance* di Mediasi *Work-Family Conflict*

*Work-Family Conflict* memediasi *Workload* terhadap *Job Performance*, dilihat dari nilai *P-Values* sebesar **0,007** < 0,05 (sig level), dapat disimpulkan bahwa **H<sub>0.6</sub> dapat ditolak**.

### 7. Pengaruh *Work Stress* Terhadap *Job Performance* di Mediasi *Work-Family Conflict*

*Work-Family Conflict* memediasi *Work Stress* terhadap *Job Performance*, dilihat dari nilai *P-Values* sebesar **0,035** < 0,05 (sig level), disimpulkan bahwa **H<sub>0.7</sub> dapat ditolak**.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka di dapatkan hasil dengan kesimpulan sebagai berikut:

- Workload* tidak berpengaruh terhadap *Job Performance* dengan arah pengaruh negatif.

- Workload* berpengaruh positif terhadap *Work-Family Conflict*.
- Work Stress* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*.
- Work Stress* berpengaruh positif terhadap *Work-Family Conflict*.
- Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*.
- Workload* berpengaruh terhadap *Job Performance* melalui *Work-Family Conflict*.
- Work Stress* berpengaruh terhadap *Job Performance* melalui *Work-Family Conflict*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N. (2017). Relasi Gender Dalam Institusi Keluarga Dalam Pandangan Teori Sosial Dan Feminis. *Muwazah*, 5(2), 203–224.
- Ananda, T. A. P., & Effendi, M. S. (2023). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pada PT Agung Citra Transformasi. 6(3), 199–211.
- Anwar, L. R. (2023). Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pendahuluan*. 1(2), 55–64.
- Ariani, S., Suparman, L., & Agusdin. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Dan *Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok*. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 6(1), 1–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i1.28>
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female



- employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724–6748.
- Barlian, B., Setiawan, Y., & Hurriyati, R. (2022). Work-Family Conflict, Workload and Burnout as a Determinant Factor on Employee Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 657(Gcbme 2021), 406–412. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220701.076>
- Baskoro, F. A., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator The Impact of Work-Overload toward Work-Family Conflict and Family Demand as Moderate Variable. *ANALITIKA Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 73–82.
- Budiarto, R. A., & Taher, A. (2018). Peran Ganda Istri Sebagai Pekerja Buruh Sawit Terhadap Perkembangan Hubungan Sosial Anak. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah*, 3(2), 54–67. <http://www.jim.unsyiah.ac.id/FISIP/article/view/7234/3495>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia* (N. K. Suryani (ed.); Cetakan 1, Issue July). CV. Pena Persada.
- Darmawati. (2019). *Work Family conflict (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga)* (A. Dalle (ed.). IAIN Pare Pare Nusantara Press.
- Effendi, M. S., Firdaus, V. F., Utami, N. E. U., Emarawati, J. A., Maison, D., & Roosdiana. (2023). School Environment Impact on Entrepreneurial Intention Mediated By Financial Literacy and Entrepreneurial Characteristics. *International Journal of Entrepreneurship and Sustainability Studies*, 3(1), 102–114. <https://doi.org/10.31098/ijeass.v3i1.1554>
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian. In *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Vol. 6, Issue 1). PT. Inkubator Penulis Indonesia. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf> <http://fiskal.kemendau.go.id/ejournal> <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001> <http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055> <https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006> <https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006>
- Islamiati, C., Sentosa, E., & Effendi, S. M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 164–171.
- Janib, J., Rasdi, R. M., Omar, Z., Alias, S. N., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2021). The Relationship between Workload and Performance of Research University Academics in Malaysia: The Mediating Effects of Career Commitment and Job Satisfaction. *Asian Journal of University Education*, 17(2), 85–99. <https://doi.org/10.24191/AJUE.V17I2.13394>
- Karomah, R. (2020). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT. Sukorintex Batang). *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 71–82.

- <https://doi.org/10.31942/akses.v14i2.3271>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); Ke-14). PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhareni, I., Rusdi, M., & Shalihah, B. M. (2022). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al Huwiyah: Journal of Woman and Children Studies*, 2(1). <https://doi.org/10.24042/jwcs.v2i1.11229>
- Muhdar. (2021). *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah* (Hidayati (ed.); Cetakan 1). PT. RajaGrafindo Persada, Depok.
- Nadilah, F. A., Rani, & Purwatningsih. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Snapindo Warlab Sukses Tebat. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 127–139.
- Sastrawati, N. (2018). *Laki-Laki dan Perempuan Identitas yang Berbeda: Analisis Gender dan Politik Perspektif Post-Feminisme*. <https://id1lib.org/book/5996253/a62273?dsourc=recommend>
- Soetjipto, N. (2019). *Job Performance dan Sisi Gelap Kehidupan Wanita Pekerja (Studi Work-Family Conflict dan Emotional Intelligence pada Pekerja Wanita)*.
- Sugiyanto, E., Irawati, Z., & Padmanty, S. (2016). Konflik Pekerjaan – Keluarga: Anteseden dan Pengaruhnya Terhadap Kemangkiran. *Qtishadia : Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9(1), 27–52.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 3, Issue April).
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya* (A. Ellyana (ed.); Cetakan I). Penerbit Gava Media.
- Tarwaka. (2019). *Ergonomi Industri Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja Revisi Edisi : II (Ke-3)*. Harapan Press.
- Tualai, M. M., & Aima, M. H. (2022). The Effect of Work - Family Conflict and Workload on Employee Performance Mediated by Work Stress on Female Employees With Families in the Fiscal Policy. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 3(4), 668–681.
- Widiana, M. E. (2020). *Buku Pengantar Manajemen* (Y. Sutarso (ed.); Cetakan 1). Penerbit CV. Pena Persada.
- Wijayadne, D. R., Henryanto, A. G., Oktavio, A., Suherman, S. F., & Teofilus, T. (2022). Peran Work Family Conflict terhadap Work Performance Karyawan Perusahaan Fast Moving Consumer Goods di Indonesia. *JMBI UNSRAT.*, 9(1), 106–122. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.37904>
- World Bank Group. (2024). *Data World Bank*. <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.TLF.CACT.FE.ZS&country=IDN,MYS,SGP,THA#>
- Woruntu, A. I. J., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Work Family Conflict, terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi sulawesi utara di masa pandemi covid 19. *Emba*, 10(4), 1088–1098. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43006>