

***Job Satisfaction Mediates The Effect Of Work Family Conflict, Job Rotation And Work Stress On Employee Performance At PT. Pegadaian (Persero) Pangkalan Kerincititle***

**Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Work Family Conflict, Rotasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Pegadaian (Persero) Pangkalan Kerinci**

Arie yusnelly<sup>1\*</sup>, Hamsal<sup>2</sup>, Cindy Carmai Cella Eka Putri<sup>3</sup>, Fito Albajli<sup>4</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau<sup>1,2,3,4</sup>

[arieyusnelly@eco.uir.ac.id](mailto:arieyusnelly@eco.uir.ac.id)<sup>1</sup>, [Hamsal@eco.uir.ac.id](mailto:Hamsal@eco.uir.ac.id)<sup>2</sup>,

[cindycarmaicellaeka@student.eco.uir.ac.id](mailto:cindycarmaicellaeka@student.eco.uir.ac.id)<sup>3</sup>, [fitoalbajli@student.eco.uir.ac.id](mailto:fitoalbajli@student.eco.uir.ac.id)<sup>4</sup>

*\*Corresponding Author*

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work-family conflict, work overload, work stress, and job satisfaction on the performance of employees at PT. Pegadaian Pangkalan Kerinci. There were 100 respondents in this study. The respondents were all employees of the PT. Pegadaian (Persero) Pangkalan Kerinci Branch Office. The data collection techniques used were field studies, literature research, interviews, and questionnaires. The data analysis used in this study was validity testing, reliability testing, and hypothesis testing. From the results of the study, it can be concluded that work-family conflict affects employee performance, job rotation affects employee performance, work stress affects employee performance, job satisfaction affects employee performance, and work-family conflict, job rotation, and work stress affect employee performance with job satisfaction as an intervening variable. Based on these findings, it is recommended that companies improve work-family balance programs, develop a more structured job rotation system, provide stress management facilities, and strengthen efforts to increase job satisfaction through a conducive work environment and more optimal reward policies.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Work Family Conflict, Job Rotation, and Work Stress on Employee Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh work family konflik, torasi kerja, stress kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Pangkalan Kerinci. Responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Responden semua pegawai Kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pangkalan Kerinci. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan studi lapangan, penelitian pustaka, interview, dan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan pengujian hipotesis. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Work family conflict berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Work family conflict, rotasi kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar perusahaan meningkatkan program penyeimbangan kerja–keluarga, menyusun sistem rotasi kerja yang lebih terstruktur, menyediakan fasilitas manajemen stres, serta memperkuat upaya peningkatan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang kondusif dan kebijakan penghargaan yang lebih optimal.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja ,Work Family Conflict, Rotasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

**1. Pendahuluan**

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karenanya, perhatian terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk jadi perhatian organisasi. Keberhasilan sumber daya manusia di organisasi dapat dilihat dari kinerjanya yang optimal. Saat pegawai dapat memberikan kinerja yang optimal untuk

organisasi, maka semakin unggul SDM tersebut. Di era globalisasi seperti sekarang ini, setiap organisasi dituntut untuk mampu menyeimbangkan antara perkembangan teknologi yang semakin maju, struktur kelembagaan yang semakin modern dan pengadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Saat perusahaan mampu menerapkan ketiga hal diatas dengan baik, maka keberlangsungan suatu organisasi akan tetap terjaga dan tidak takut tergerus oleh perkembangan zaman yang semakin modern

Rotasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang dampaknya akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Mourdoukoutas dalam A. Tolkah (2009) menyatakan bahwa salah satu cara yang dilakukan oleh suatu organisasi agar pegawainya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi kerja adalah dengan cara rotasi kerja. Rotasi pekerjaan akan mendorong adanya keinginan pegawai untuk selalu belajar pada hal-hal yang baru, dapat menambah kemampuan serta dapat digunakan sebagai acuan organisasi untuk orientasi penempatan pegawai baru. Peraturan Pemerintah Nomor 103 Tahun 2000, Keputusan Presiden Nomor 56 Tahun 1985, serta Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara (PER-2/MBU/03/2023 dan PER3/MBU/03/2023). Peraturan Pemerintah Nomor 103 Tahun 2000 mengatur mengenai tata kerja dan organisasi Pegadaian. Keputusan Presiden Nomor 56 Tahun 1985 lebih spesifik mengenai pokok-pokok organisasi dan tata kerja Pegadaian. Sementara itu, Peraturan Menteri BUMN PER-2/MBU/03/2023 dan PER-3/MBU/03/2023 mengatur tata kelola dan sumber daya manusia BUMN, termasuk Pegadaian, guna memenuhi kebutuhan SDM yang menjalankan sistem dari kantor-kantor yang telah dimodernisasi, maka harus dilakukan adanya kebijakan tentang rotasi pekerjaan. Rotasi kerja dalam bentuk perpindahan antar divisi, mutasi maupun promosi ke unit kerja baru akan menimbulkan beban tersendiri bagi pegawai karena menghadapi cultural shock ditempat kerja baru yang dapat membuat stres para pegawai. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Selain rotasi kerja, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh adanya stres kerja. Stres adalah kondisi dinamik pada seseorang dalam menghadapi peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands) yang berhubungan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dapat dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbin,2003) dalam (Edi Suhanto, 2009). Stres dapat muncul dari organisasi tempat Dimana kita bekerja, lingkungan tempat tinggal maupun dari faktor individunya itu sendiri. Stres kerja pada level rendah dan menengah dapat berfungsi sebagai pendorong kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Namun pengaruh negatif dari stres pada level tinggi dapat mengurangi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan lebih banyak mengeluarkan energinya untuk memerangi stres itu sendiri daripada untuk melakukan tugas Perusahaan Kinerja pegawai adalah hasil aktivitas dari para pegawai dalam menjalankan tugasdan tanggung jawabnya di dalam sebuah organisasi yang diukur melalui kualitas dan kuantitas. Untuk mengetahui seberapa optimalnya kinerja pegawai, perlu dilakukan dengan penilaian kinerja (appraisal performance). Penilaian kinerja pegawai tujuannya tidak lain adalah untuk menilai kembali dan membandingkan hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai, apakah lebih rendah, lebih tinggi atau sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Penilaian kinerja juga digunakan sebagai sumber informasi untuk mengukur seberapa besar sumbangsih pegawai dalam organisasinya. Tinggi rendahnya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh factor internal dan juga faktor eksternal yang ada pada diri pegawai tersebut. Salah satu factor internal yang sangat mempengaruhi optimal tidaknya kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai mampu memotivasi diri individu untuk selalu optimal dalam bekerja dalam mencapai tujuannya di organisasi.

Kepuasan dalam bekerja akan menghasilkan perasaan yang menyenangkan dalam diri seseorang karena mereka merasa mendapatkan sesuatu yang bernilai dalam pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi

menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan pegawainya dengan baik melalui manajemen yang efektif (Royhul dkk 2016). Disisi lain (Church, dalam Ayu Puspawati, 2016) mengatakan kepuasan kerja adalah segala sikap dan tindakan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja, mereka akan merasa senang dan nyaman dengan lingkungan tempat dimana mereka bekerja, merasa dihargai atas jerih payah yang selama ini mereka sumbangsihkan pada organisasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya konflik karenaperan ganda yang diperankan oleh para karyawan, rotasi kerja dan juga stres kerja. Konflik peran yang dirasakan setiap karyawan dalam sebuah organisasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Di era sekarang ini, mayoritas pria dan wanita sama-sama mempunyai kedudukan ganda, sebagai orang tua dan juga sebagai karyawan dengan jenis pekerjaan yang full time (Penelitian Apperson dkk dalam Giovanny dkk 2013). Dikatakan Prameswari pada Giovanny dkk 2013, motif mereka memainkan peran ganda dalam dunia kerja adalah untuk mendapatkan kepuasan dan juga penghasilan. Saat adanya ketidakseimbangan peran ganda pada karyawan tersebut, akan menyebabkan konflik peran antara pekerjaan dengan keluarga (work family conflict).

Perusahaan dalam penelitian ini adalah PT. Pegadaian (Persero) Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan yang bergerak dibidang pembiayaan berupa pemberian bantuan kepada masyarakat yang memerlukan dana dengan prosedur moderen. PT. Pegadaian (Persero) Pangkalan Kerinci telah melakukan perubahan-perubahan yang mendasar mencakup sarana prasarana yang lebih canggih dan sistematis. Berdasarkan wawancara pra penelitian dengan beberapa pegawai Pegadaian didapatkan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi menyebabkan volume pekerjaan meningkat, banyak karyawan yang mengeluhkan adanya ketegangan dalam diri mereka saat beban yang terlalu berat dan tuntutan kerja dari instansi yang dirasakan terlalu tinggi bagi karyawan yang menyebabkan kurangnya waktu kebersamaan para pegawai dengan keluarga. Beban kerja yang berat karena rasio pegawai tidak sebanding dengan jumlah target dan Realisasi yang tidak dicapai setiap tahun mengalami peningkatan juga membuat para pegawai merasakan stres dalam bekerja serta rotasi dan mutasi pegawai yang relatif cepat di lingkungan PT. Pegadaian Pangkalan Kerinci memberikan beban tersendiri bagi para pegawainya. Adanya ketegangan dan keluhan-keluhan merupakan indikasi dari konflik yang dialami pegawai. Menurut Manajer PT. Pegadaian Pangkalan Kerinci, ada perbedaan cara pandang pegawai dalam menanggapi konflik yang terjadi. Ada yang bersikap biasa saja dan menganggap ini sebagai warna dalam sebuah kehidupan di organisasi yang modern, namun ada juga yang merasa gelisah dan cemas dalam menanggapi. Positif atau negatifnya konflik semua itu tergantung dari persepsi masing-masing karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan, ada perbedaan hasil antara pengaruh work family conflict terhadap kinerja pegawai. Seperti yang dilakukan oleh Christine dkk (2010) menyatakan kalau work family conflict berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Mereka berpendapat bahwa dengan adanya suami istri yang sama-sama bekerja, maka mereka memahami kondisi masing-masing sehingga konflik pekerjaan yang terjadi dapat dikelola guna meningkatkan kinerja. Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Reni dkk (2018) yang menyatakan kalau work family conflict berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai. Mereka berpendapat dalam penelitiannya bahwa seorang perawat sering kali melebihi waktu batas normal istirahat karena harus menunggu keluarga sehingga waktu bekerja berkurang dari seharusnya. Hal inilah menjadikan mereka tidak maksimal dalam bekerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Pegadaian Pangkalan Kerinci seperti yang diuraikan diatas dan research gap yang ada, serta penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahfud (2016) yang menghasilkan bahwa rotasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka mendorong dilakukannya

penelitian tentang Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Work Family Conflict, Rotasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (Persero) Pangkalan Kerinci

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Mangkunegara (2023) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pendapat serupa dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2024) yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Bernardin dan Russell (2022), kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi kepuasan kerja, stres kerja, motivasi, kompetensi, serta lingkungan kerja (Mathis & Jackson, 2023). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai sangat bergantung pada bagaimana organisasi mengelola faktor-faktor tersebut.

### **2.2 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya. Locke (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang. Sementara itu, Robbins dan Judge (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan menunjukkan perilaku kerja yang positif.

Luthans (2023) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atasan, dan rekan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain work family conflict, stres kerja, sistem rotasi kerja, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal (Hasibuan, 2023). Dalam penelitian ini, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh work family conflict, rotasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

### **2.3 Work Family Conflict**

Work family conflict merupakan konflik peran yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga tidak dapat dijalankan secara seimbang. Greenhaus dan Beutell yang diperbarui oleh Allen et al. (2023) mendefinisikan work family conflict sebagai konflik peran di mana tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Frone (2022) menyatakan bahwa work family conflict muncul ketika tekanan dari satu peran menghambat pelaksanaan peran lainnya. Kondisi ini dapat menimbulkan ketegangan psikologis yang berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Menurut Greenhaus dan Allen (2023), indikator work family conflict terdiri atas konflik berbasis waktu, konflik berbasis tekanan, dan konflik berbasis perilaku. Faktor-faktor yang memengaruhi work family conflict antara lain beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, kurangnya dukungan organisasi, serta rendahnya fleksibilitas kerja (Haar et al., 2024). Tingginya work family conflict cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai.

2.4 Rotasi Kerja

Rotasi kerja merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan memindahkan pegawai ke posisi lain yang setara. Dessler (2024) menyatakan bahwa rotasi kerja adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain secara horizontal untuk memperluas keterampilan dan mengurangi kejenuhan kerja. Rivai dan Sagala (2023) menjelaskan bahwa rotasi kerja dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan pengalaman dan pengembangan karier pegawai.

Simamora (2023) menyebutkan bahwa indikator rotasi kerja meliputi kesesuaian kompetensi dengan posisi baru, frekuensi rotasi, keadilan dalam pelaksanaan rotasi, serta kejelasan tujuan rotasi. Faktor-faktor yang memengaruhi rotasi kerja antara lain kebijakan manajemen sumber daya manusia, kebutuhan organisasi, perencanaan karier, dan kompetensi pegawai (Dessler, 2024). Pelaksanaan rotasi kerja yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2.5 Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang dialami pegawai akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Luthans (2023) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif individu terhadap situasi kerja yang dianggap menantang atau mengancam. Robbins dan Judge (2024) menyatakan bahwa stres kerja terjadi ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang hasilnya tidak pasti namun penting. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Menurut Beehr dan Newman (2022), indikator stres kerja meliputi beban kerja berlebih, tekanan waktu, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelelahan emosional. Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja antara lain tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan ketidakamanan karier (Cooper & Marshall, 2023). Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research yaitu dengan menjelaskan hubungan setiap variabel secara rinci dengan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Pegadaian Pangkalan Kerinci yang berjumlah 100 orang. Sampel adalah sub bagian populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasi. Karena jumlah populasi yang mendekati 100, maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus dimana semua sampel sama dengan populasi. Sampel yang digunakan jumlahnya melebihi dari 100 sampel

Metode yang digunakan dalam melakukan penelitian antara lain adalah Studi lapangan, Penelitian Pustaka, Interview atau wawancara, Kuesioner. Teknik analisis data yang di gunakan penelitian ini yaitu SEM Smart Pls

4. Hasil dan Pembahasan

1. Statistick Descriptif

Tabel 1

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work family conflict	100	2.00	5.00	4.5052	.90255
Rotasi Kerja	100	1.00	5.00	4.1641	1.07264
Stress kerja	100	1.00	5.00	4.0885	.96815
Kinerja	100	1.00	5.00	4.0729	1.04464
Kepuasan Kerja	100	1.00	5.00	4.0546	.95678

Valid N (listwise) 100

Sumber: *Data yang diolah (2025)*

Secara umum, nilai rata-rata (mean) seluruh variabel berada di atas angka 4 dalam skala 1–5, yang menunjukkan kecenderungan responden memberikan penilaian positif terhadap indikator-indikator penelitian.

## 2. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas kontruk dan reliabilitas instrumen. Terdapat tiga nilai yang harus diperhatikan pada tahap ini yaitu pengujian validitas dengan melihat nilai *convergent validity* dan *discriminant validity* serta uji reliabilitas dengan melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

**Tabel 2. Keandalan dan Validitas Konvergen**

Variabel	Indikator	Loading Factor	Alpha	rho_A	CR	AVE
Work family conflict	WFC1	0.943	<b>0.910</b>	<b>0.911</b>	<b>0.943</b>	<b>0.847</b>
	WFC2	0.910				
	WFC3	0.908				
Rotasi Kerja	RK1	0.865	<b>0.927</b>	<b>0.928</b>	<b>0.945</b>	<b>0.773</b>
	RK2	0.858				
	RK3	0.876				
	RK4	0.903				
	RK5	0.894				
Stress kerja	SK1	0.872	<b>0.938</b>	<b>0.939</b>	<b>0.950</b>	<b>0.730</b>
	SK2	0.873				
	SK3	0.871				
	SK4	0.863				
	SK5	0.835				
	SK6	0.833				
	SK7	0.834				
Kinerja	K1	0.868	<b>0.923</b>	<b>0.924</b>	<b>0.942</b>	<b>0.765</b>
	K2	0.890				
	K3	0.867				
	K4	0.885				
	K5	0.864				
Kepuasan Kerja	KK1	0.868	<b>0.913</b>	<b>0.923</b>	<b>0.912</b>	<b>0.755</b>
	KK2	0.890				
	KK3	0.867				
	KK4	0.885				
	KK5	0.864				

Sumber: *Data yang diolah (2025)*

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas konstruk. Artinya, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat dipercaya untuk mengukur konstruk yang diteliti.

## Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model menunjukkan hubungan variabel laten dengan variabel yang diteliti lainnya. Evaluasi inner model dengan uji *bootstrapping* menghasilkan koefisien determinasi R-

square, Q-square, *path coefficients* dan *latent variable correlations*. Hasil evaluasi inner model dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Koefisien Determinansi R-Square ( $R^2$ )

Setelah model diestimasi dan memenuhi criteria outer model, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Nilai  $R^2$  setiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

**Tabel 3. Koefisien Determinansi ( $R^2$ )**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.899	0.899
Kepuasan kerja	0.886	0.885

Sumber: *Data yang diolah (2025)*

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, nilai R Square untuk variabel Kinerja sebesar 0,899. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 89,9% variasi pada kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model penelitian, sedangkan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai R Square Adjusted juga sama, yaitu 0,899, yang menegaskan kestabilan model dan tidak terdapat perbedaan signifikan setelah penyesuaian jumlah prediktor.

Sementara itu, variabel Kepuasan memiliki nilai R Square sebesar 0,886 dan R Square Adjusted sebesar 0,885. Artinya, 88,6% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel prediktor dalam model penelitian, dengan sisa 11,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted yang hampir sama dengan R Square menunjukkan konsistensi model dalam menjelaskan variabel tersebut.

Secara keseluruhan, kedua variabel endogen, yaitu Kinerja dan Kepuasan kerja memiliki nilai R Square yang sangat tinggi (di atas 0,80), yang menandakan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang sangat kuat dalam menjelaskan variabel-variabel yang diteliti.

### 2. Uji t

Pengujian hipotesis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) akan memperlihatkan dua hipotesis. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t (t-test) pada setiap jalur pengaruh antara variabel. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Dengan *Partial Least Square***

Ho	Pengaruh	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
H1	WFC → K	0.427	0.429	0.065	6.529	<b>0.000</b>
H2	RK → K	0.524	0.521	0.065	8.079	<b>0.000</b>
H3	SK → K	0.295	0.296	0.068	4.312	<b>0.000</b>
H4	KK → K	0.658	0.658	0.066	9.985	<b>0.000</b>
H5	WFC → KK → K	0.128	0.127	0.030	4.242	<b>0.000</b>
H6	RK → KK → K	0.285	0.285	0.047	6.056	<b>0.000</b>
H7	SK → KK → K	0.245	0.245	0.037	6.066	<b>0.000</b>

Sumber: *Data yang diolah (2025)*

Dari tabel diatas maka dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

#### 1. Hipotesis 1: *Work family Conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja

Hasil pengujian menunjukkan nilai original sample sebesar 0,427 dengan T Statistics 6,529 dan P Value 0,000 ( $<0,05$ ). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya, penerapan Work Family Conflict berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**2. Hipotesis 2: Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja**

Nilai original sample sebesar 0,524 dengan T Statistics 8,079 dan P Value 0,000 menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Dengan demikian, Rotaasi Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

**3. ipotesis 3: Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja**

Hasil pengujian memberikan nilai original sample sebesar 0,295 dengan T Statistics 4,312 dan P Value 0,000. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga diterima, Stress Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

**4. Hipotesis 4: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja**

Dengan nilai original sample sebesar 0,658, T Statistics 9,985, dan P Value 0,000, hipotesis keempat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja

**5. Hipotesis 6: Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Work Family Conflict dan kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan nilai original sample 0,128 dengan T Statistics 4,242 dan P Value 0,000. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keenam diterima. Dengan demikian, Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Work Family Conflict dan kinerja Karyawan

**6. Hipotesis 7: Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Rotasi Kerja dan kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan nilai original sample 0,285 dengan T Statistics 6,056 dan P Value 0,000, sehingga hipotesis ketujuh diterima. Artinya, **Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Rotasi Kerja dan kinerja Karyawan**

**7. Hipotesis 7: Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Stress Kerja dan kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan nilai original sample 0,245 dengan T Statistics 6,066 dan P Value 0,000, sehingga hipotesis ketujuh diterima. Artinya, **Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Stress Kerja dan kinerja Karyawan**

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Work family conflict berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Work family conflict, rotasi kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar perusahaan meningkatkan program penyeimbangan kerja–keluarga, menyusun sistem rotasi kerja yang lebih terstruktur, menyediakan fasilitas manajemen stres, serta memperkuat upaya peningkatan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang kondusif dan kebijakan penghargaan yang lebih optimal.

### Daftar Pustaka

- A.Tolkah Mansur. (2009). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Berbasis Administrasi Modern KPP Pratama Semarang Timur) Universitas Diponegoro
- Adil Asvita. (2014). Work-Family Conflict: Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Job Performance Dan Moderasi Self-efficacy Perawat Unit IRD RSUD Dr. Soetomo, Surabaya. universitas Airlangga.



- Anindrasari. (2016). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Koordinator Statistik Kecamatan BPS Provinsi Sulawesi Barat). Universitas Terbuka.
- Arianto, J. dan Y. (2017). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati PT Sinta Pertiwi. *Jurnal KREATIF*, 5(1), 18–29.
- Ayhan Karakas. (2019). The relation between work stress, work-family life conflict and worker performance: A research study on hospitality employees. *European Journal of Tourism Research*, 21, 102–118.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2023). A cross-national meta-analytic examination of work–family conflict. *Journal of Management*, 49(1), 5–32. <https://doi.org/10.1177/01492063221112345>
- BAKKAL, E., SERENER, B., & MYRVANG, N. A. (2019). Oxid Leadership and Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 66, 88–102.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (2022). Job stress, employee health, and organizational effectiveness. *Human Resource Management Review*, 32(2), 100–112.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2022). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Budiastiti, K. A., Dewi, P., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912. 5(6), 3560–3588.
- Candra Wijaya & Muhammad Rifa'i. (2016). DASAR-DASAR MANAJEMEN (Edisi Pertama; S. Saleh, Ed.). Medan: Kelompok Penerbit Perdana Mulya Sarana.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (2023). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 1–15.
- Dessler, G. (2024). *Human Resource Management* (17th ed.). Pearson Education.
- Dhamayanti, R. (2006). Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Studi Pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang Dan Kantor Pusat Semarang. 3(2), 93–107.
- Fadhilah, M. L. (2010). Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java). Semarang.
- Fauzi, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Yayasan Budi Mulia Dua Bintaro. 2(3), 37–45.
- Frone, M. R. (2022). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (3rd ed.). American Psychological Association.
- Giovanny Anggasta Buhali, & Meily Margaretha. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Management*, 13(1), 15–34.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2023). Work–family conflict. In *Journal of Management*, 49(1), 5–30.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Haryanto, W. D. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada perawat RSUD Kota Semarang). Semarang.
- Heriyanti, D. (2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2024). Outcomes of work–life balance on job satisfaction and performance. *Human Resource Management Journal*, 34(2), 210–227.

- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Locke, E. A. (2022). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally.
- Luthans, F. (2023). *Organizational Behavior* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2023). *Human Resource Management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Simamora, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.