



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v5i6>
Received: 02 Agustus 2024, Revised: 15 Agustus 2024, Publish: 21 Agustus 2024
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Technostress* Terhadap *Work-Life Balance* dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Usaha Mikro Kecil dipimpin Perempuan di Kota Padang)

Ummairah Wahyuni Harefa¹, Hendra Lukito², Donard Games³

¹Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Indonesia, ummairahwahyuni07@gmail.com

²Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Indonesia, hendralukito@eb.unand.ac.id

³Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Indonesia, donardgames@eb.unand.ac.id

Corresponding Author: ummairahwahyuni07@gmail.com¹

Abstract: *Women's high participation in culinary micro and small enterprises (MSEs) in Padang City should be followed by a balance between work and personal life conditions. However, women are often faced with role conflicts where women become a wife or mother and at the same time a worker. In addition, today's technology in addition to providing benefits also creates pressure on its users. It is hoped that high self-efficacy can reduce role conflict and technological pressure. This study aims to examine the effect of work-family conflict and technostress on work-life balance moderated by self-efficacy. The population in this study were 16,098 culinary micro and small enterprises (MSEs) led by women in Padang City. The sampling technique used purposive sampling so that 267 respondents were obtained. The research response rate was 92.88% as many as 248 respondents. Data analysis techniques using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 4 software. The results showed that work-family conflict has a positive and significant effect on work-life balance, technostress has a negative and insignificant effect on work-life balance, self efficacy has a positive and significant effect on work-life balance, self efficacy does not moderate the relationship of work-family conflict to work-life balance or technostress to work-life balance.*

Keywords: *Work Family Conflict, Technostress, Work Life Balance, Self Efficacy*

Abstrak: Partisipasi perempuan yang tinggi pada Usaha Mikro Kecil (UMK) Kuliner di Kota Padang saat ini sudah seharusnya diikuti oleh keseimbangan antara pekerjaan dan kondisi kehidupan pribadi. Namun, sering kali perempuan dihadapkan pada konflik peran dimana perempuan menjadi seorang istri atau ibu dan sekaligus juga pekerja. Selain itu teknologi saat ini selain memberikan manfaat juga menimbulkan tekanan terhadap penggunanya. Diharapkan adanya efikasi diri yang tinggi mampu mengurangi konflik peran dan tekanan teknologi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-family conflict* dan *technostress* terhadap *work-life balance* yang dimoderasi oleh *self efficacy*. Populasi pada penelitian ini adalah 16.098 Usaha Mikro Kecil (UMK) Kuliner yang dipimpin perempuan di Kota Padang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sehingga

diperoleh 267 responden. Respon rate penelitian sebesar 92,88% sebanyak 248 responden. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan software *SmartPLS 4*. Hasil penelitian menunjukkan *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, *technostress* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *work-life balance*, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, *self efficacy* tidak memoderasi hubungan *work-family conflict* terhadap *work-life balance* maupun *technostress* terhadap *work-life balance*.

Kata Kunci: *Work Family Conflict, Technostress, Work Life Balance, Self Efficacy*

PENDAHULUAN

Saat ini, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berperan sangat penting bagi perekonomian Indonesia dengan menjadi tulang punggung ekonomi yang kuat dengan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi, lapangan pekerjaan, dan pengentasan kemiskinan (Yolanda, 2024). Jenis UMKM sangat beragam seperti sektor kuliner, perdagangan, jasa, pertanian dan lain-lain (P. S. I. Lubis & Salsabila, 2024). UMKM seringkali dimiliki dan dijalankan oleh masyarakat lokal, termasuk para perempuan, pemuda, dan kelompok-kelompok yang rentan secara ekonomi (Wahab & Mahdiya, 2023). Pentingnya UMKM bagi perekonomian Indonesia tersebut menuntut UMKM harus dapat bersiap dalam tantangan modal, bisnis, teknologi, dan sumber daya manusia sebagai pelaku usahanya. Pelaku usaha tentunya mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan UMKM karena merupakan penggerak langsung dalam kegiatan tersebut (Vinatra, 2023).

Berdasarkan Data Statistik Profil Gender/Anak Kota Padang 2023, dari klasifikasi UMKM, usaha skala mikro kecil (UMK) lebih populer atau lebih banyak dijumpai di masyarakat. Hal ini karena skala usaha dari sisi modal, kekayaan bersih, atau nilai penjualan yang masih memungkinkan dijangkau oleh lebih banyak kalangan masyarakat. Dengan karakter usaha yang cenderung merupakan usaha rumahan, pelaku usaha skala mikro hingga menengah ini umumnya didominasi oleh perempuan. Dari sisi alokasi waktu, usaha-usaha ini memiliki fleksibilitas waktu yang lebih tinggi dibandingkan usaha besar, apalagi jika lokasi usaha berada di rumah, maka usaha dapat dilakukan bersama dengan mengurus keperluan domestik rumah tangga. Berdasarkan data dari Dinas Koperasi UKM Kota Padang Tahun 2023 pelaku Usaha Mikro dan Kecil (UMK) di Kota Padang pada 2022 berjumlah 55.118 yang dari 13.294 jiwa laki-laki dan 41.824 jiwa perempuan. Dari data tersebut, dapat dilihat jumlah UMK di Kota Padang didominasi oleh perempuan. Usaha mikro dan kecil merupakan salah satu mekanisme yang digunakan untuk memberdayakan perempuan secara ekonomi di negara-negara berkembang. Untuk memberdayakan perempuan dan menghasilkan pendapatan, partisipasi perempuan dalam usaha mikro dan kecil meningkat dari waktu ke waktu (Mezgebo et al., 2017)

Partisipasi perempuan yang tinggi ini sudah seharusnya diikuti oleh keseimbangan pekerjaan dan kondisi kehidupan pribadi. Meningkatnya perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja diyakini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk semakin banyaknya perempuan yang memasuki dunia kerja (Komari et al., 2023). Ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan berdampak tidak baik pada pekerjaan (Arestia, 2023). Keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* mengacu pada pandangan seseorang mengenai kesesuaian antara pekerjaan dan aktivitas saat tidak bekerja serta kehidupan secara general (Brough et al., 2014). Konsep *Work-life balance* berkisar pada individu yang mendedikasikan waktu yang cukup untuk tanggung jawab profesional, sementara juga mengalokasikan waktu yang cukup untuk aspek kehidupan lainnya termasuk keluarga, kegiatan rekreasi, dan keterlibatan dalam komunitas (Syakdiah et al., 2024).

Berdasarkan rangkuman wawancara dengan UMK perempuan di Kota Padang, dapat disimpulkan bahwa intensitas kerja pada umumnya tinggi di kalangan responden. Aktivitas

sehari-hari mereka melibatkan pekerjaan yang ditangani sendiri atau dengan bantuan karyawan, dengan jam kerja yang bervariasi dari fleksibel hingga panjang, seperti dari pagi hingga malam hari. Banyak dari mereka mengalami kesulitan dalam menetapkan batas yang jelas antara waktu kerja dan aktivitas pribadi, meskipun ada yang mencoba membuat jadwal atau to-do list. Kesulitan ini juga terlihat dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana liburan sering kali dilakukan secara spontan dan jadwal kerja seringkali menyita waktu pribadi. Selain itu, kendala yang umum dihadapi meliputi kurangnya waktu untuk keluarga, masalah dengan pengelolaan aktivitas kerja, serta tantangan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang berdampak pada kehidupan pribadi dan keluarga. Sumber informasi ini diperoleh dari wawancara yang diolah oleh penulis pada tahun 2024. Pada umumnya pelaku UMK perempuan memiliki intensitas kerja yang cukup tinggi, bahkan setelah *closing* (tutup) aktivitas dilanjutkan di rumah. Pada umumnya responden kesulitan dalam merealisasikan jadwal kegiatan kerja yang sudah dibuat dengan jelas, batas jam kerja yang sudah ditentukan sering kali jauh lebih lama dari seharusnya karena orderan. Seluruh responden menyatakan kurangnya waktu yang dihabiskan dengan keluarga. *Tools* yang digunakan dalam operasional kerja malah sering kali mengganggu bahkan jadi kendala dari pelaku UMK perempuan di Kota Padang. *Work-life balance* melibatkan pengelolaan interaksi antara kewajiban pekerjaan dan tanggung jawab kehidupan pribadi (Kolomoets et al., 2023). Oleh karena itu hal ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya *work-life balance* pada pelaku UMK Perempuan di Kota Padang.

Melihat banyaknya pelaku UMK perempuan pada umumnya berstatus sebagai ibu rumah tangga, hal ini dikhawatirkan terjadinya ketidak seimbangan kondisi saat bekerja dan saat menjalani kehidupan pribadi. Perempuan yang berstatus telah menikah sekaligus menjadi pekerja cenderung dihadapkan pada kondisi *work-family conflict* (Darmawati, 2019). *Work family conflict* ialah bentuk konflik akibat kewajiban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kehidupan keluarga. *Work family conflict* diakibatkan karena jam kerja individu mempersingkat waktu bersama keluarga (Komari et al., 2023). *Work family conflict* mengarah pada sebagian besar partisipasi waktu untuk bekerja akibatnya waktu bersama keluarga juga berkurang (Darmawati, 2019). Penelitian dari (Talukder, 2019) menjelaskan *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *Work-life balance*. (Komari et al., 2023) juga menjelaskan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terkait *work-family conflict* terhadap responden yang merupakan pelaku UMK perempuan dapat dijelaskan bahwa 80% responden mengalami benturan dari tuntutan pekerjaan dan kewajiban di rumah tangga. 60% responden kesulitan memenuhi kewajiban kepada keluarga dikarenakan jam kerja saat ini. 60% mengalami kesulitan menyelesaikan aktivitas diluar pekerjaan karena tuntutan dalam bekerja serta seluruh responden melakukan perencanaan kegiatan keluarga (misalkan liburan, pemenuhan kebutuhan dll) sesuai dengan waktu dan kondisi kerja mereka. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan tingginya kondisi *work family conflict* responden yang berindikasi pada rendahnya *work-life balance*. Seiring pertumbuhan UMK di era serba digital saat ini, semakin mudah untuk melintasi batas antara pekerjaan dan keluarga/kehidupan. Diantara penerapan teknologi informasi dalam organisasi/ usaha dapat berupa *information systems*, *communication software*, dan *enterprise social networks* (Ma et al., 2021). Teknologi dapat digunakan sebagai sarana komunikasi dengan menggunakan perangkat, melihat informasi tentang berbagai aspek di dunia yang jauh secara online, dan bahkan melakukan bisnis menggunakan gadget (Hastini et al., 2020). Dalam penggunaannya, pengguna teknologi terus-menerus dihadapkan pada kebutuhan untuk mendefinisikan apakah kita sedang online atau offline (Tammelin & Alakärppä, 2021).

Tidak hanya penggunaan berbagai teknologi dan aplikasi yang meningkat, tetapi juga tekanan untuk menggunakannya juga meningkat (Marlowe et al., 2017). Tekanan dalam penggunaan teknologi dapat dikenal dengan istilah *technostress*. Konsep *technostress* menurut

(Sari et al., 2022) yaitu kondisi yang disebabkan karena tidak mempunya individu atau organisasi dalam beradaptasi dengan pengenalan dan pengoperasian teknologi baru. *Technostress* terjadi saat individu tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi dalam bidang informasi dan komunikasi (Armanu et al., 2021a). Teknologi saat ini sering digunakan untuk keperluan pendidikan, penelitian, dalam organisasi dan berbagai jenis usaha. Dalam operasionalnya UMK sering menggunakan teknologi untuk aktivitas seperti penjualan, terhubung dengan konsumen, media promosi dan mempelajari hal-hal baru. Mencapai *work-life balance* telah menjadi perjuangan yang terus menerus karena penggunaan Teknologi mengaburkan batas-batas antara pekerjaan dan kehidupan (Ollier-Malaterre et al., 2019). Berdasarkan wawancara lanjutan terhadap pelaku UMK perempuan di Kota Padang terkait penggunaan teknologi dalam operasional kerja berdasarkan rangkuman wawancara terkait teknologi dengan pelaku UMK perempuan di Kota Padang, teknologi memainkan peran penting dalam operasional kerja mereka. Responden memanfaatkan teknologi untuk berbagai keperluan seperti promosi, referensi ide, pengembangan produk, dan transaksi penjualan. Namun, mereka juga menghadapi sejumlah hambatan dan kesulitan. Beberapa responden merasa terhubung terus-menerus dengan media sosial, meskipun sudah berada di rumah, yang dapat mengganggu waktu pribadi. Selain itu, ada masalah seperti peniruan produk, spam penipuan di WhatsApp dan email, serta sistem pembayaran yang sering mengalami error. Kesulitan lainnya termasuk harus terus memantau media sosial di luar jam kerja, yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta membuat proses kerja lebih memakan waktu karena penginputan yang harus dilakukan secara manual. Sumber informasi ini diperoleh dari wawancara yang diolah oleh penulis pada tahun 2024.

Secara umum teknologi membantu aktivitas dalam penjualan, namun seringkali teknologi membuat ketidak nyamanan seperti : pelaku UMK masih harus terhubung dengan WhatsApp, Instagram dan media sosial lainnya saat *off* (tidak sedang dalam operasional jam kerja), penggunaan teknologi haruslah cermat. Pelaku UMK sering merasa kesulitan dengan system pembayaran yang sering error (akibatnya pembayaran tertunda dan memakan waktu), salah satu responden memilih membatasi promosi produknya di banyak media sosial karena kesulitan dalam memahami, pencurian gambar dan penipuan, pekerjaan yang seharusnya selesai dengan cepat kadang terhambat karena proses pengimputan dan manual yang terus di jalankan. *Technostress* dapat menimbulkan efek samping yang mengkhawatirkan seperti konektivitas terus-menerus ke tempat kerja dan karyawan mengalami tekanan dan kelelahan (Stich et al., 2018).

Menurut (Brough et al., 2014) perubahan tuntutan dan sumber daya terkait pekerjaan (*job demand*) atau perubahan tingkat dukungan yang diterima di tempat kerja berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja. Mengatasi tuntutan pekerjaan (*job demand*) menghabiskan sumber daya seseorang yang mengarah pada hasil negatif di rumah karena *techno-stress* adalah bentuk dari tuntutan pekerjaan, yang berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Penelitian dari (Ma et al., 2021) menjelaskan bahwa *tekno-stres* memiliki dampak negatif signifikan pada keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian dari (Mohammed et al., 2021) juga menjelaskan *technostress* berhubungan negatif dengan keseimbangan kehidupan kerja.

Menurut model teori *Job Demands–resources* (JD-R), sumber daya (*resources*) berupa *self efficacy* dapat melemahkan efek negatif dari *work-family conflict* dan *tekno-stresor* pada keseimbangan kehidupan kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Efikasi diri menciptakan cadangan sumber daya yang mempengaruhi persepsi dan interpretasi individu terhadap tuntutan pekerjaan dan keluarga mereka yang pada gilirannya membantu mereka mengatasi tuntutan peran mereka (*work-family conflict*) dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (Chan et al., 2017). Efek moderasi dari *self efficacy* pekerjaan menjelaskan strategi untuk mengurangi dampak negatif dari para pencipta teknologi. Pekerja yang memiliki tingkat kepercayaan diri pekerjaan yang lebih tinggi lebih kecil kemungkinannya untuk tertekan oleh para pencipta teknologi (Mohammed et al., 2021). Tujuan penelitian ini adalah untuk

menganalisis dua faktor utama yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pada pelaku usaha UMK perempuan di Kota Padang. Pertama, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh konflik antara pekerjaan dan keluarga terhadap keseimbangan kerja-hidup, dengan menilai bagaimana ketegangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga memengaruhi kesejahteraan dan manajemen waktu mereka. Kedua, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis dampak technostress, atau stres yang disebabkan oleh penggunaan teknologi, terhadap keseimbangan kerja-hidup. Hal ini mencakup bagaimana tekanan dari penggunaan teknologi dan tuntutan digital dapat memengaruhi kemampuan pelaku usaha untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang memadukan analisis deskriptif untuk menerjemahkan informasi dengan analisis statistik kuantitatif untuk menguji hipotesis. Desain penelitian ini mengadopsi model eksperimen dengan pendekatan hipotesis-deduktif untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel. Penelitian ini dilakukan pada pelaku UMK kuliner yang dipimpin perempuan di Kota Padang. Populasi penelitian mencakup seluruh pelaku UMK perempuan dalam usaha kuliner di kota tersebut, berjumlah 16.098 orang. Dengan menggunakan ketentuan Isaac dan Michael, jumlah sampel yang ditetapkan adalah 267 orang, yang dipilih melalui teknik purposive sampling untuk memastikan relevansi kriteria sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner, yang disebarluaskan baik secara online melalui Google Form maupun secara langsung. Analisis data mencakup analisis deskriptif untuk menilai tingkat capaian responden dan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS-SEM) untuk mengevaluasi hubungan antar variabel. Uji validitas dilakukan melalui validitas konvergen dan diskriminan, sementara reliabilitas diukur menggunakan koefisien composite reliability dan Cronbach's alpha. Model struktural dievaluasi dengan melihat nilai R Square dan uji hipotesis untuk mengonfirmasi signifikansi hubungan antar variabel. Analisis variabel moderasi juga dilakukan untuk menilai pengaruh variabel moderator dalam hubungan antar konstruk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

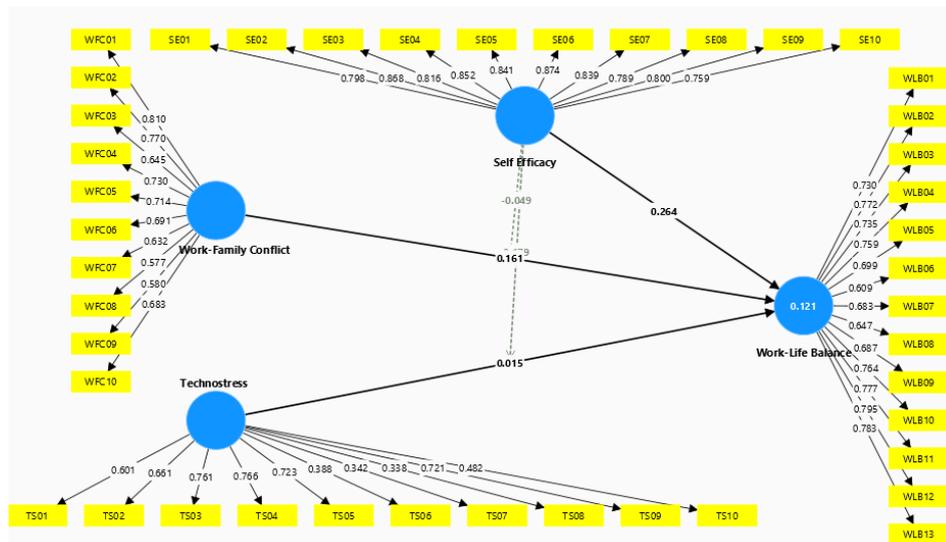
Analisis model pengukuran (*Measurement Model*) atau juga disebut *outer model* dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten dengan indikatornya (Hair et al., 2022). Model ini dipergunakan untuk mengetahui uji validitas konstruk dan reliabilitas konstruk terhadap 248 responden penelitian yang merupakan UMK Kuliner perempuan di Kota Padang kemudian di olah menggunakan SmartPLS 4.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi kesesuaian instrumen untuk menunjukkan validitas banyak instrumen yang termasuk dalam satu penilaian. Suatu item dikatakan valid saat item tersebut dapat mengukur apa yang ingin diukurnya dan secara akurat mencerminkan data yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016).

Convergent Validity

Pengujian validitas konvergen adalah untuk melihat sejauh mana konstruk menyatu untuk menjelaskan varians indikatornya (Hair et al., 2022). Matriks yang digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen adalah nilai *loading factor* dan dibandingkan dengan *rule of thumb* $> 0,60$ (Hamid & Anwar, 2019), kemudian melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan dibandingkan dengan *rule of thumb* $> 0,50$ (Hair et al., 2022). Berikut ini adalah gambar hasil perhitungan beserta nilai *loading factor*:



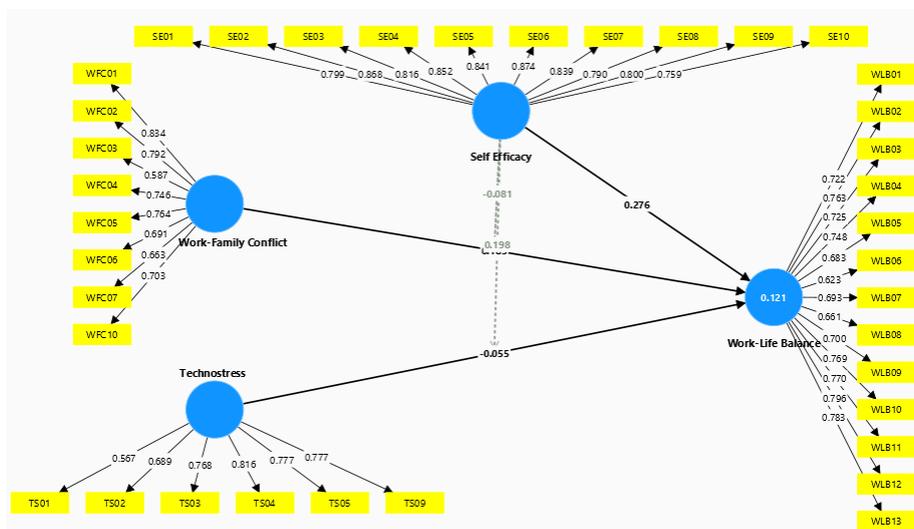
Gambar 1. Output Outer Loading Awal

Gambar 1. di atas menggambarkan *output outer loading* awal dimana dalam tahap ini terdapat beberapa item yang memiliki nilai *loading factor* < 0,6 yang artinya item perlu dilakukan penghapusan. Selain memperhatikan nilai *outer loading*, evaluasi validitas konvergen juga harus memperhatikan *Average Variance Extracted (AVE)*. Berikut ini adalah nilai AVE pada model di atas:

Tabel 1. Output Average Variance Extracted (AVE) Awal

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Self Efficacy	0.680
Technostress	0.362
Work-Family Conflict	0.472
Work-Life Balance	0.530

Pada tabel 1. di atas yang menunjukkan nilai AVE di atas 0.50 adalah *self efficacy* dan *work-life balance*. Sedangkan variabel *technostress* dan *work-family conflict* memiliki nilai AVE di bawah 0,5. Oleh karena itu perlu dilakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan indikator dari pernyataan variabel tersebut secara bertahap dengan nilai *outer loading* terkecil, hingga nilai AVE mencapai 0,5. Berikut adalah hasil uji *convergent validity* setelah dilakukan penghapusan terhadap item TS06, TS07, TS08, TS10, WFC08 dan WFC09:



Gambar 2. Output Outer Loading Setelah Penghapusan Tahap 1

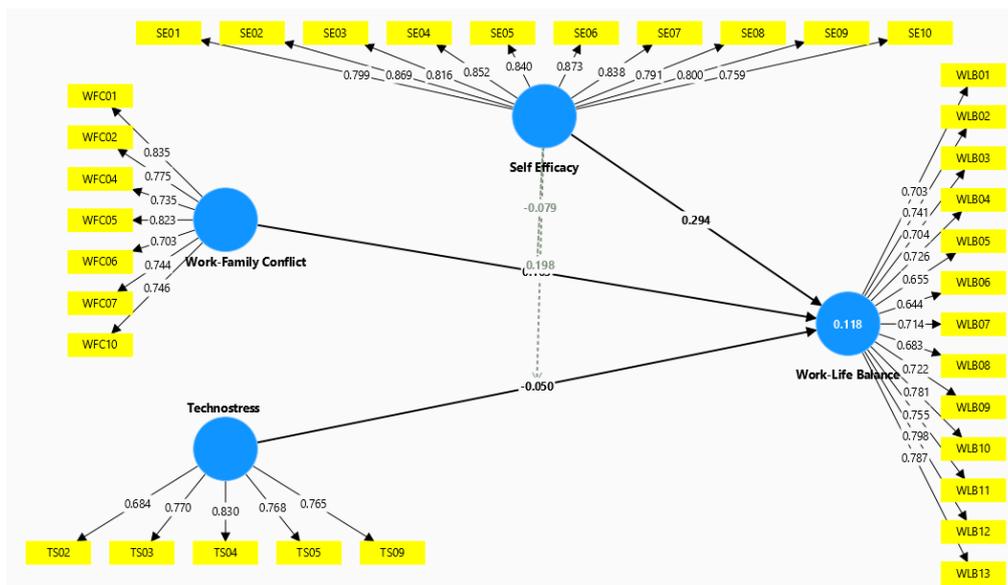
Setelah dilakukan penghapusan tahap 1, dapat dilihat masih terdapat 2 item yang masih memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,6. Berdasarkan *output outer loading* setelah penghapusan tahap 1, masih dipeoleh nilai *outer loading* di bawah 0,6 yaitu item TS01 dan WFC03. Berdasarkan hal tersebut perlu dilakukan penghapusan tahap ke dua terhadap model. Berikut nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk model setelah dilakukan penghapusan tahap 1:

Tabel 2. Output Average Variance Extracted (AVE) Setelah Penghapusan Tahap 1

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Self Efficacy</i>	0.680
<i>Technostress</i>	0.543
<i>Work-Family Conflict</i>	0.528
<i>Work-Life Balance</i>	0.529

Sumber: Output SmartPLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE > 0,5 yang artinya telah memenuhi *rule of thumb*. Namun perlu dilakukan penghapusan tahap ke dua untuk memastikan seluruh item instrument dapat mengukur dengan pasti dan nilai *outer loading* memenuhi kriteria (0,6). Berikut hasil uji *convergent validity* penghapusan tahap 2, setelah menghilangkan item TS01 dan WFC03:



Gambar 3. Output Outer Loading Setelah Penghapusan Tahap 2

Pada gambar3 terlihat seluruh item indikator memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,6. Berikut tabel menampilkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel setelah penghapusan tahap 2:

Tabel 3. Output Average Variance Extracted (AVE) Setelah Penghapusan Tahap 2

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Self Efficacy</i>	0.680
<i>Technostress</i>	0.585
<i>Work-Family Conflict</i>	0.588
<i>Work-Life Balance</i>	0.526

Sumber: Output SmartPLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE > 0,5 yang artinya seluruh item dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk pengukuran dan analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan dilakukan dengan melihat nilai *cross loading*, *Forner-Larcker*, dan *heterotrait monotrait ratio* (HTMT). *Cross loading* merupakan cara untuk menilai seberapa berbeda suatu konstruk dari konstruk lainnya. Hasil dari tes *cross loading* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Output Cross loading

	Self Efficacy	Technostress	Work-Family Conflict	Work-Life Balance
SE01	0.799	0.073	-0.030	0.150
SE02	0.869	0.111	0.021	0.183
SE03	0.816	0.101	0.007	0.159
SE04	0.852	0.099	0.070	0.260
SE05	0.840	0.073	0.042	0.255
SE06	0.873	0.117	0.027	0.232
SE07	0.838	0.109	0.031	0.234
SE08	0.791	0.036	-0.056	0.179
SE09	0.800	0.043	0.020	0.249
SE10	0.759	-0.038	-0.076	0.168
TS02	0.087	0.684	0.310	0.026
TS03	0.081	0.770	0.217	0.060
TS04	0.123	0.830	0.291	0.105
TS05	0.017	0.768	0.356	0.044
TS09	0.017	0.765	0.328	0.076
WFC01	0.049	0.268	0.835	0.177
WFC02	-0.016	0.286	0.775	0.087
WFC04	0.043	0.337	0.735	0.106
WFC05	0.020	0.302	0.823	0.156
WFC06	0.021	0.276	0.703	0.070
WFC07	0.000	0.260	0.744	0.088
WFC10	-0.082	0.345	0.746	0.095
WLB01	0.105	0.105	0.172	0.703
WLB02	0.138	0.091	0.204	0.741
WLB03	0.047	0.048	0.089	0.704
WLB04	0.065	0.086	0.180	0.726
WLB05	0.051	0.151	0.167	0.655
WLB06	0.246	-0.063	0.027	0.644
WLB07	0.208	0.063	0.048	0.714
WLB08	0.203	0.017	0.118	0.683
WLB09	0.233	0.063	0.102	0.722
WLB10	0.198	0.064	0.040	0.781
WLB11	0.184	0.148	0.185	0.755
WLB12	0.245	0.044	0.090	0.798
WLB13	0.296	0.095	0.101	0.787

Sumber: Output SmartPLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai dari masing-masing item indikator bahwa nilai masing-masing indikator pada variabel laten lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar konstruk atau indikator dengan variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil *cross loading* menunjukkan discriminant validity bernilai baik. Selanjutnya pengujian validitas diskriminan berdasarkan nilai *fornell larckerr* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Output Fornell Larckerr Criterion

	Self Efficacy	Technostress	Work-Family Conflict	Work-Life Balance
Self Efficacy	0.824			
Technostress	0.091	0.765		
Work-Family Conflict	0.014	0.379	0.767	

Work-Life Balance	0.26	0.095	0.158	0.726
--------------------------	------	-------	-------	-------

Sumber: Output SmartPLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel 5, uji validitas diskriminan berdasarkan nilai *fornell larckerr* pada penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilakukan tahap pengujian selanjutnya. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut dengan variabel lain. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki validitas yang tinggi. Adapun uji validitas diskriminan berdasarkan nilai HTMT dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Output HTMT

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Technostress <-> Self Efficacy	0.112
Work-Family Conflict <-> Self Efficacy	0.073
Work-Family Conflict <-> Technostress	0.453
Work-Life Balance <-> Self Efficacy	0.244
Work-Life Balance <-> Technostress	0.129
Work-Life Balance <-> Work-Family Conflict	0.181

Sumber: Output SmartPLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) < 0,9 yang artinya tiap item pernyataan pada masing-masing variabel dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini membuktikan konsistensi dan stabilitas alat ukur yang artinya dapat dipercaya atau dapat diandalkan, mengacu pada pemahaman bahwa item instrumen dapat digunakan dengan andal sebagai alat untuk pengumpulan data karena sesuai. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas menggunakan pengukuran koefisien *composite reliability* dan *alpha cronbach* (Hair et al., 2022). Berikut adalah output nilai *composite reliability* dan *alpha cronbach* untuk seluruh item valid:

Tabel 7. Output Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Self Efficacy	0.948	0.958	0.955
Technostress	0.837	0.903	0.875
Work-Family Conflict	0.886	0.933	0.909
Work-Life Balance	0.926	0.934	0.935

Sumber: Output SmartPLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,7 Sehingga dapat disimpulkan dari hasil *composite reliability* dan *cronbach's alpha* bahwa semua variabel memiliki nilai reliabilitas yang baik.

R-Square

R Square (R^2) atau juga dikenal sebagai kekuatan prediksi dalam sampel, adalah ukuran kekuatan penjelas model yang mencerminkan varians yang dijelaskan oleh masing-masing komponen endogen. Menurut Cohen (dalam (Deen et al., 2022) mengklasifikasikan tiga kategori *R Square*, yaitu 0,02 lemah, 0,13 moderat, dan 0,26 substansial. Berikut nilai *R-Square* pada penelitian ini:

Tabel 8. Output R-Square

	R-Square	R-square adjusted
Work-Life Balance	0.118	0.100

Sumber: Output SmartPLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel di atas *work-life balance* memiliki nilai R-Square sebesar 0,118. Nilai ini menunjukkan bahwa 11,8% variabel *work-life balance* dapat dijelaskan oleh variabel *work-family conflict*, *technostress* dan *self efficacy*. Sedangkan sisanya sebesar 88,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari t-statistik > t-tabel dapat digunakan untuk memverifikasi hasil pengujian hipotesis. Pada penelitian ini menggunakan pengujian Two-tailed test t tabel 1.96 (5%) (Hamid & Anwar, 2019). Hipotesis didasarkan pada probabilitas, dan nilai p-value < 0,05 menunjukkan hubungan signifikan antara variabel yang di teliti (Hair et al., 2022).

Tabel 9. Output Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	Tstatistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
Self Efficacy -> Work-Life Balance	0.294	0.293	0.07	4.215	0,000	Diterima
Technostress -> Work-Life Balance	-0.05	-0.017	0.101	0.492	0.623	Ditolak
Work-Family Conflict -> Work-Life Balance	0.163	0.179	0.071	2.283	0.023	Ditolak

Sumber: Output SmartPLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Nilai *original sample* 0,163, t statistik 2,283 > 1,96 dan *p values* sebesar 0.023 < 0,05 yang artinya hubungan variabel ini positif dan arah dari pengaruh variabel positif.
- 2) *Technostress* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *work-life balance*. Nilai *original sample* -0,05, t statistik 0,492 < 1,96 dan *p values* sebesar 0,623 > 0,05 yang artinya hubungan variabel negatif dan arah dari pengaruh variabel negatif.
- 3) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Nilai *original sample* 0,294, t statistik 4,215 > 1,96 dan *p values* sebesar 0,000 yang artinya hubungan variabel positif dan arah dari pengaruh variabel positif.

Tabel 10. Output Path Coefficient Moderasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
Self Efficacy x Work-Family Conflict -> Work-Life Balance	-0.079	-0.059	0.075	1.046	0.296	Ditolak
Self Efficacy x Technostress -> Work-Life Balance	0.198	0.154	0.101	1.958	0.051	Ditolak

Sumber: Output SmartPLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

Pengujian pengaruh *work-family conflict* terhadap *work life balance* yang dimoderasi oleh *self efficacy*. Nilai original sample sebesar -0,079 (negatif/memperlemah), t statistic 1,046 < 1,96 dan p value sebesar 0,296 > 0,05 artinya *self efficacy* memperlemah pengaruh *work-family conflict* terhadap *work-life balance* namun secara tidak signifikan.

Pengujian pengaruh *technostress* terhadap *work life balance* yang dimoderasi oleh *self efficacy*. Nilai original sample sebesar 0,198 (positif/memperkuat), t statistic 1,958 > 1,96 dan p value sebesar 0,051 > 0,05 artinya *self efficacy* memperkuat pengaruh *technostress* terhadap *work-life balance* namun secara tidak signifikan.

Evaluasi Variabel Moderasi

Variabel moderasi menggambarkan situasi di mana hubungan antara dua konstruk tidak konstan, melainkan tergantung pada variabel lainnya, atau variabel moderator. Variabel moderator, memodifikasi kekuatan atau arah hubungan antara dua konstruk dalam model tertentu. Variabel moderator dapat memperkuat atau sebaliknya memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. (Hair et al., 2022). Terkait dengan efek interaksi, ukuran efek F Square menunjukkan seberapa besar kontribusi moderasi terhadap penjelasan konstruk endogen. F Square dapat dikategorikan dari 0,005 pengaruh lemah, 0,010 pengaruh sedang dan 0,025 pengaruh kuat. Adapun nilai F Square pada penelitian ini antara lain:

Tabel 11. Output F Square

	F Square
Self Efficacy x Work-Family Conflict -> Work-Life Balance	0.006
Self Efficacy x Technostress -> Work-Life Balance	0.030

Sumber: Output SmartPLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil moderasi dari *self efficacy* antara *work-family conflict* terhadap *work-life balance* memiliki pengaruh efek lemah. Selanjutnya moderasi dari *self efficacy* antara *technostress* terhadap *work-life balance* memiliki pengaruh dengan efek kuat.

Kesimpulan hasil pengujian hipotesis:

Tabel 12. Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H1: <i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>work-life balance</i> .	<i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work-life balance</i> .	Ditolak
H2: <i>Technostress</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>work-life balance</i> .	<i>Technostress</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>work-life balance</i> .	Ditolak
H3: <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work-life balance</i> .	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work-life balance</i> .	Diterima
H4: <i>Work-family conflict</i> berpengaruh dan signifikan terhadap <i>work-life balance</i> yang dimoderasi oleh <i>self efficacy</i> .	<i>Self efficacy</i> memperlemah pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap <i>work-life balance</i> namun secara tidak signifikan.	Ditolak
H5: <i>Technostress</i> berpengaruh dan signifikan terhadap <i>work-life balance</i> yang dimoderasi oleh <i>self efficacy</i> .	<i>Self efficacy</i> memperkuat pengaruh <i>technostress</i> terhadap <i>work-life balance</i> namun secara tidak signifikan.	Ditolak

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2024)

Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Work-Life Balance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terhadap pengaruh *work-family conflict* terhadap *work-life balance* diperoleh nilai *original sample* 0,163, *t* statistik 2,283 > 1,96 dan *p values* sebesar $0.023 < 0,05$ yang artinya hubungan variabel ini positif dan arah dari pengaruh variabel positif. *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Semakin tinggi konflik peran yang dirasakan oleh UMK kuliner perempuan di Kota Padang, maka semakin baik keseimbangan kehidupan dan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menjadi temuan dan memiliki hasil yang berbeda dibandingkan dengan teori dan penelitian terdahulu. Penelitian dari Komari et al., (2023), hasil penelitian menjelaskan *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Penelitian dari Talukder, (2019) juga menjelaskan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-life balance*. Namun penelitian dari Venkatesan, (2021) diperoleh hasil *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *work life balance*. Hasil tersebut diindikasikan karena objek dan demografi penelitian.

Analisis deskriptif variabel *work-family conflict* dapat disimpulkan kondisi dari UMK kuliner perempuan di Kota Padang secara keseluruhan dihadapkan pada kondisi konflik peran ganda. Responden setuju dengan adanya rintangan pada diri individu dalam menjalankan perannya sebagai pebisnis dan fungsi-fungsinya sebagai anggota keluarga. Namun hal ini tidak menjadi penyebab terjadinya ketidak seimbangan antara kehidupan pribadi dan bisnis oleh UMK kuliner perempuan di Kota Padang. Kondisi *work-life balance* responden yang merupakan UMK kuliner perempuan di Kota Padang merasa cukup baik dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Responden merasa tanggung jawab dari kehidupan pribadi dan pekerjaan sehari-hari dapat dijalani dengan semestinya meskipun secara keseluruhan belum dalam kondisi optimal.

Work-family conflict atau dapat disebut dengan konflik peran ganda yang ada pada UMK kuliner perempuan di Kota Padang justru di maknai dengan perempuan-perempuan pekerja multitasking yang memiliki hambatan kontribusi terhadap keluarga karena juga sebagai seorang pebisnis. Menurut *Job Demands-resources* (JD-R), *work-family conflict* adalah bentuk *job demand* yang akan menimbulkan dampak berupa stress. Pada penelitian ini, *work-family conflict* bukan menjadi hal utama yang menimbulkan stres oleh responden. Stres akan lebih besar di alami oleh perempuan yang hanya sebagai ibu rumah tangga saja di bandingkan tingkat stress yang dihadapi oleh perempuan yang mengalami konflik peran ganda yaitu bekerja dan menjadi figure istri dan ibu. Hal ini dikarenakan saat responden tidak melakukan aktivitas kerja dan hanya berfokus pada keluarga (di rumah saja), akan menimbulkan kebosanan dan tekanan tersendiri dari diri responden. Menurut (Armanu et al., 2021b) stress dapat dimaknai dengan respon secara psikologis pada situasi yang disebabkan oleh tuntutan lingkungan atau bahkan tekanan internal seseorang.

Selain itu pada klasifikasi usia responden pada penelitian ini justru dalam mengelola stress cenderung mengabaikan stres dan menghadapi stress dengan cara dan kadar yang sesuai dalam waktu yang tepat (Armanu et al., 2021b). UMK kuliner perempuan di Kota Padang merasa, konflik peran antara menjadi seorang ibu dan pekerja justru terlewat begitu saja karena adanya dukungan dari keluarga. Menurut Darmawati, (2019) sejauh mana makna keluarga diartikan oleh individu yang disertakan komitmen individu terhadap keluarganya akan menjadi faktor yang mengurangi konflik peran. Responden yang mayoritas adalah generasi X merupakan generasi dengan nilai kemandirian yang menonjol dan mengutamakan keseimbangan kehidupan dan bekerja dan memberikan waktu yang cukup untuk keluarganya. Nilai utama yang diyakini oleh generasi ini adalah *independence* dan *flexibility* yang ditunjukkan dalam keinginan untuk mendapatkan penghargaan pada kebebasan mereka baik dalam keseimbangan kehidupan kerja maupun jam kerja (Mulyanti, 2021).

Pengaruh Technostress Terhadap Work-Life Balance

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terkait pengaruh *technostress* terhadap *work life balance* menunjukkan nilai *original sample* -0,05, *t* statistik 0,492 < 1,96 dan *p*

values sebesar $0,623 > 0,05$ yang artinya hubungan variabel negatif dan arah dari pengaruh variabel negatif. Dapat disimpulkan bahwa *technostress* berpengaruh negatif yang akan dapat menurunkan *work life balance* namun secara tidak signifikan.

Hasil penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan terdahulu yang dilakukan oleh Ma et al., (2021) yang menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance* secara signifikan. Bencsik & Juhasz, (2023) juga menjelaskan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja, yang juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hilangnya waktu luang karena techno-overload dan techno-invasi, dan perasaan ketidakpastian teknologi karena kurangnya kompetensi TIK menyebabkan rasa terancam.

Dalam era digital yang semakin maju saat ini, *technostress* atau stres yang diakibatkan oleh penggunaan teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi fenomena yang umum terjadi. Meskipun banyak penelitian menunjukkan hubungan negatif antara *technostress* dan keseimbangan hidup kerja (*work-life balance*), namun hasil penelitian ini memiliki kesimpulan yang sedikit berbeda dengan tidak adanya signifikansi secara statistik. Perbedaan hasil penelitian dapat diidentifikasi dari perbedaan cakupan objek penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Penelitian yang membuktikan hasil negatif dan signifikan hubungan *technostress* dan *work-life balance* dilakukan pada organisasi yang memiliki jam kerja yang jelas. Sedangkan objek penelitian pada penelitian ini adalah UMK kuliner perempuan yang pada umumnya memiliki jam kerja fleksibel di dibandingkan yang bekerja di organisasi setiap harinya.

Berdasarkan analisis demografi yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa dari total keseluruhan responden penelitian, mayoritas responden adalah UMK perempuan yang berusia 41 - 50 tahun. Menurut (Mulyanti, 2021) rentang usia 41-50 tahun merupakan generasi X dimana generasi X memiliki karakter orientasi yang jelas dan mengutamakan keseimbangan kehidupan kerja dan mereka telah terpapar teknologi sejak kecil. Oleh karena itu adanya pengaruh negatif dari *technostress* tidak menjadi alasan bagi responden untuk mengalami ketidak seimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan dalam bisnis yang dijalankan. Hal ini didukung oleh penelitian dari (F. W. Lubis, 2017) bahwa tekanan ataupun stress yang diakibatkan oleh teknologi pada generasi X dapat digolongkan pada kriteria rendah. Temuan lain juga diperoleh dari penelitian (Suhardiman & Saragih, 2022) Dimana *technostress* justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Work-Life Balance

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* 0,294, *t* statistik 4,215 $> 1,96$ dan *p values* sebesar 0,000 yang artinya hubungan variabel positif dan arah dari pengaruh variabel positif. Hal ini menjelaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Dapat disimpulkan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki keseimbangan hidup kerja yang lebih baik. *Self-efficacy*, atau kepercayaan diri dalam kemampuan diri sendiri, berperan penting dalam mengelola tuntutan baik dari kehidupan profesional maupun pribadi.

Analisis deskriptif yang telah dilakukan terhadap variabel *self-efficacy*, responden yang merupakan UMK kuliner perempuan di Kota Padang pada umumnya memiliki efikasi diri yang tinggi. Hal ini di buktikan dari perolehan rata-rata TCR terhadap pernyataan variabel *self efficacy* sebesar 84.85% yang tergolong dalam kategori baik. *Self efficacy* yang dimiliki oleh responden dapat menjadi dasar dalam mengatur pekerjaan dan kehidupan agar sesuai disaat responden yaitu UMK kuliner perempuan Kota Padang menghadapi rintangan dalam kehidupan sehari-harinya.

Self-efficacy memungkinkan untuk seorang individu untuk cepat melakukan penyesuaian kehidupan kerja mereka. Pekerja dengan efikasi diri dapat melakukan kontrol individu atas klaim mereka untuk bekerja dan terus melanjutkan melalui rintangan untuk mewujudkan penyesuaian kehidupan kerja (Chan et al., 2017). *Self efficacy* adalah hal penting dalam membentuk dan memengaruhi berbagai aspek kehidupan individu dan meningkatkan kinerja

dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (Freire et al., 2020). Menurut (Bakker & Demerouti, (2017) orang-orang yang memiliki *self efficacy* berarti memiliki control besar terhadap apa yang mereka miliki terhadap lingkungan mereka sehingga dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja (Bakker & Demerouti, 2017).

Hasil ini didukung oleh penelitian dari Chan et al., (2017) bahwa pekerja yang memiliki efikasi diri tinggi mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang optimal. Penelitian dari Hasna et al., (2020) menjelaskan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan *work-life balance*. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Haider & Dasti, (2022), *self-efficacy* dengan *work-life balance* memiliki hubungan yang positif.

Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Work-Life Balance* dimoderasi oleh *Self Efficacy*

Pengujian pengaruh *work-family conflict* terhadap *work life balance* yang dimoderasi oleh *self efficacy*. Nilai original sample sebesar -0,079 (negatif/memperlemah), t statistic 1,046 < 1,96 dan p value sebesar 0,296 > 0,05 artinya *self efficacy* memperlemah pengaruh *work-family conflict* terhadap *work-life balance* namun secara tidak signifikan. Hal ini merupakan temuan yang tidak sesuai dengan model teori *Job Demands-resources* (JD-R), sumber daya (*resources*) berupa *self efficacy* dapat melemahkan efek negatif dari *work-family conflict* pada keseimbangan kehidupan kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Efek moderasi dari *self efficacy* pekerjaan menjelaskan strategi untuk mengurangi dampak negatif dari para pencipta teknologi. Pekerja yang memiliki tingkat kepercayaan diri pekerjaan yang lebih tinggi lebih kecil kemungkinannya untuk tertekan oleh para pencipta teknologi (Mohammed et al., 2021). Temuan ini dapat terjadi akibat adanya kompleksitas manusia (responden) yang dimana Teori JD-R cenderung menyederhanakan kompleksitas manusia. Faktor-faktor individu seperti kepribadian, nilai, dan pengalaman hidup juga berperan besar dalam bagaimana seseorang merespons tuntutan dan sumber daya pekerjaan. Responden yang merupakan UMK kuliner perempuan di Kota Padang sangat beragam dan memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Hal ini menjadi indikasi tidak dimoderasinya pengaruh *work-family conflict* pada keseimbangan kehidupan kerja.

Pengaruh *Technostress* Terhadap *Work-Life Balance* dimoderasi oleh dimoderasi oleh *Self Efficacy*

Pengujian pengaruh *technostress* terhadap *work life balance* yang dimoderasi oleh *self efficacy*. Nilai original sample sebesar 0,198 (positif/memperkuat), t statistic 1,958 > 1,96 dan p value sebesar 0,051 > 0,05 artinya *self efficacy* memperkuat pengaruh *technostress* terhadap *work-life balance* namun secara tidak signifikan. Konstruk *Technostress* pertama kali diperkenalkan oleh Brod, (1982), yang mendefinisikannya sebagai suatu kondisi yang dihasilkan dari ketidakmampuan seseorang atau organisasi dalam beradaptasi dengan pengantar dan pengoperasian teknologi baru. Tarafdar et al., (2007) kemudian memodifikasi definisi ini dan menggambarkan *technostress* sebagai stres dari menggunakannya terkait pekerjaan. Menurut Tarafdar, techno-stressor terdiri dari lima faktor yaitu kelebihan (beban) teknologi, invasi teknologi, kompleksitas/kesulitan teknologi, *techno-insecurity*, dan ketidakpastian teknologi. Menurut Teori *Job Demands-resources* (JD-R) “sumber daya (*resources*) berupa *self efficacy* dapat melemahkan efek negatif dari *tekno-stresor* pada keseimbangan kehidupan kerja” (Bakker & Demerouti, 2017). Hasil penelitian ini menjadi temuan bahwa *self efficacy* memang menjadi faktor yang melemahkan dampak negatif teknologi terhadap *work life balance* namun tidak signifikan (tidak kuat). Hal ini dapat dijelaskan dari banyaknya faktor lain yang menjadi alasan bagi UMK kuliner perempuan untuk tidak mengalami stress yaitu keluarga, sosial, religiusitas, faktor ekonomi dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Adapun Kesimpulan dari penelitian ini antara lain:

1. *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Artinya semakin tinggi konflik peran yang terjadi pada UMK kuliner yang dipimpin oleh perempuan di Kota Padang, semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan dan pekerjaannya.
2. *Technostress* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *work-life balance*. Artinya, bahwa semakin besar tekanan teknologi yang diperoleh oleh UMK kuliner yang dipimpin oleh perempuan di Kota Padang akan membuat ketidakseimbangan kehidupan dan pekerjaannya namun secara tidak signifikan.
3. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki oleh UMK kuliner yang dipimpin oleh perempuan di Kota Padang, maka makin seimbang kondisi kehidupan dan pekerjaan UMK kuliner yang dipimpin oleh perempuan di Kota Padang.
4. *Self efficacy* memperlemah pengaruh *work-family conflict* terhadap *work-life balance* namun secara tidak signifikan. Artinya *self-efficacy* tidak sepenuhnya dapat menghilangkan dampak negatif dari *work-family conflict* terhadap *work-life balance*.
5. *Self efficacy* memperkuat pengaruh *technostress* terhadap *work-life balance* namun secara tidak signifikan. Artinya, variable *self-efficacy* tidak cukup untuk melemahkan efek *technostress* yang dihasilkan oleh teknologi terhadap *work-life balance*.

REFERENSI

- Arestia, N. (2023). Career Woman And Her Work-Life Balance. *JURNAL DIMENSI*, 12(3), Article 3. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5691>
- Armanu, Aryati, A. S., Ilhami, S. D., Putri, O. A., & Risfandini, A. (2021a). *Stres: Di Era Turbulensi*. Universitas Brawijaya Press.
- Armanu, Aryati, A. S., Ilhami, S. D., Putri, O. A., & Risfandini, A. (2021b). *Stres di Era Turbulensi*. Universitas Brawijaya Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Brough, P., Timms, C., O’Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O’Driscoll, M., Siu, O.-L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: Test of a chain model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819–834. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0189>
- Darmawati, D. (2019). *Work Family Conflict (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga)* (A. Dalle, Ed.). IAIN Parepare Nusantara Press. <https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/1116/>
- Deen, M. S., Moidin, S., Arif, M. I. A. M., Adenan, F., Abbas, M. S., Ismail, A. F., & Noor, K. M. (2022). A Post Hoc Power And Effect Size Analysis of Micro-Enterprise Behavior: A Construct Measurement Study Of Rural Asnaf’s Entrepreneurs (Rae) Development In Pahang. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 5484–5492.
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C., Sarstedt, M., Danks, N., Ray, S., & St, C. (2022). *Book Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar Dan Aplikasi Dengan Program Smartpls 3.2.8 Dalam Riset Bisnis* (Abiratn, S. Nurdianti, & A. D. Raksanagara, Eds.; Cetakan 1). PT Inkubator Penulis Indonesia.

- Hastini, L. Y., Fahmi, R., & Lukito, H. (2020). Apakah Pembelajaran Menggunakan Teknologi dapat Meningkatkan Literasi Manusia pada Generasi Z di Indonesia? *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 10(1), 12–28.
- Kolomoets, E., Kuziev, I., Hasoon, I., Sreseh, S., & Hussein, A. H. A. (2023). The Problem of New Non-Standard Employment Forms: Analysis of Challenges and Opportunities. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 17(5), e03471–e03471. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n5-008>
- Komari, N., Sulistiowati, S., & Mursalin, A. (2023). Relation Work–Family Conflict, Family-Work Conflict and Work-Life Balance at the Government Bank, Indonesia. *Wseas Transactions on Environment and Development*, 19, 597–606.
- Lubis, F. W. (2017). *Perbedaan Teknostres Pada Generasi Baby Boomers, X dan Y Studi Kasus: Karyawan (Dosen dan Non Dosen) Universitas Kristen Satya Wacana*.
- Lubis, P. S. I., & Salsabila, R. (2024). Peran UMKM (Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah) Dalam Meningkatkan Pembangunan Ekonomi Di Indonesia. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i2.716>
- Ma, J., Ollier-Malaterre, A., & Lu, C. (2021). The impact of techno-stressors on work–life balance: The moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion. *Computers in Human Behavior*, 122, 106811. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106811>
- Marlowe, J. M., Bartley, A., & Collins, F. (2017). Digital belongings: The intersections of social cohesion, connectivity and digital media. *Ethnicities*, 17(1), 85–102. <https://doi.org/10.1177/1468796816654174>
- Mezgebo, G. K., Ymesel, T., & Tegegne, G. (2017). Do micro and small business enterprises economically empower women in developing countries? Evidences from Mekelle city, Tigray, Ethiopia. *Journal of Organizational Change Management*, 30(5), 767–778. <https://doi.org/10.1108/JOCM-12-2016-0257>
- Mohammed, I. A., Nizam, O. M., Lawal, G. A., & Thi, V. P. (2021). Correlation Of Technostress Creators With Employees’work-Life Balance In The Context Of Journalists’use Of Information And Communication Technology At Work: Moderating Role Of Self-Efficacy. *International Journal of Media and Information Literacy*, 6(2), 338–353.
- Mulyanti, R. Y. (2021). Perbedaan nilai-nilai kerja generasi baby boomer, generasi x dan generasi y (survey pada karyawan hotel provinsi jawa barat). *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 79–91.
- Ollier-Malaterre, A., Jacobs, J. A., & Rothbard, N. P. (2019). Technology, Work, and Family: Digital Cultural Capital and Boundary Management. *Annual Review of Sociology*, 45(1), 425–447. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073018-022433>
- Sari, E. I. E., Priharsari, D., & Wicaksono, S. A. (2022). Analisis Faktor Organisasi dalam mengatasi Technostress pada Karyawan. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 6(2), Article 2.
- Stich, J.-F., Tarafdar, M., & Cooper, C. L. (2018). Electronic communication in the workplace: Boon or bane? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(1), 98–106. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-05-2017-0046>
- Suhardiman, M., & Saragih, S. (2022). Technostress Dan Work Life Balance Pada Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(1), 30–45.
- Syakdiah, H., Adam, M., Perizade, B., & Isnurhadi. (2024). The Influence of Resilience, Self-Efficacy and Self-Esteem on The Work Stress of Police Members in The General Criminal Investigation Directorate and The Drug Investigation Directorate of The South Sumatra Regional Police Through the Work-Life Balance Var. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(1), e3143–e3143. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i1.3143>

- Talukder, A. K. M. M. H. (2019). Supervisor Support and Organizational Commitment: The Role of Work–Family Conflict, Job Satisfaction, and Work–Life Balance. *Journal of Employment Counseling*, 56(3), 98–116. <https://doi.org/10.1002/joec.12125>
- Tammelin, M., & Alakärppä, O. (2021). Technology management, networking positions and work/life boundaries among working adult students. *Technology in Society*, 65, 101569. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101569>
- Vinatra, S. (2023). Peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam Kesejahteraan Perekonomian Negara dan Masyarakat. *Jurnal Akuntan Publik*, 1(3), 01–08. <https://doi.org/10.59581/jap-widyakarya.v1i3.832>
- Wahab, A., & Mahdiya, I. (2023). Peran Lembaga Keuangan Syariah Terhadap Pertumbuhan UMKM Dalam Revitalisasi Ekonomi Pembangunan Di Indonesia. *Islamadina : Jurnal Pemikiran Islam*, 24(1), 109. <https://doi.org/10.30595/islamadina.v24i1.11713>
- Yolanda, C. (2024). Peran Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Dalam Pengembangan Ekonomi Indonesia. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 2(3), Article 3. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1147>