

Pengaruh *Premenstrual Syndrome* Terhadap *Job Performance* Melalui *Negative Affect* Dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Moderasi

Herlina, Meiske Claudia

Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat

ARTICLE INFO

Article history:

Received 20 June 2026
Revised 25 June 2026
Accepted 30 June 2026
Available online 30 June 2026

Keywords

Premenstrual Syndrome, Job Performance, Negative Affect, Perceived Organizational Support



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study analyzes the effect of Premenstrual Syndrome (PMS) on Job Performance through Negative Affect with Perceived Organizational Support (POS) as a moderating variable among 78 female civil servants at the Regional Secretariat of Tanah Bumbu Regency. Primary data were collected using questionnaires and analyzed with PLS-SEM. The findings indicate that PMS negatively affects job performance and positively affects negative affect. Negative affect decreases job performance, while POS improves job performance and weakens the negative effect of negative affect on job performance.

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh *Premenstrual Syndrome* (PMS) terhadap *Job Performance* melalui *Negative Affect* dengan *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel moderasi pada 78 ASN wanita di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PMS berpengaruh negatif terhadap *job performance* dan berpengaruh positif terhadap *negative affect*. *Negative affect* menurunkan *job performance*, sedangkan POS meningkatkan *job performance* serta memperlemah pengaruh *negative affect* terhadap *job performance*.

PENDAHULUAN

Job performance merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pada sektor publik, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menentukan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *job performance* ASN wanita adalah *Premenstrual Syndrome* (PMS), yaitu kumpulan gejala fisik, psikologis, dan emosional yang muncul sebelum menstruasi. Direkvand-Moghadam et al. (2014) melaporkan bahwa prevalensi PMS secara global mencapai 47,8%, sehingga kondisi ini berpotensi memengaruhi produktivitas kerja perempuan. Fenomena tersebut juga menjadi perhatian di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu karena capaian nilai SAKIP tahun 2025 sebesar 67,09 masih berada di bawah target 70,55, sehingga diperlukan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *job performance* ASN wanita.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa PMS berpengaruh terhadap penurunan *job performance* yaitu Hardy & Hunter (2021); Loukzadeh et al. (2024); Alemu et al. (2025). Penelitian lain menemukan bahwa PMS meningkatkan *negative affect* oleh Prabhavathi et al. (2023); Casto & Stern (2026), sedangkan *negative affect* menurunkan *job performance* (Hill et al. (2019); Kumar & Shazania (2021)). Selain itu, *perceived organizational support* terbukti meningkatkan *job performance* dan membantu mengurangi dampak tekanan emosional pada pegawai (Kurtessis et al. (2017); Jimoh (2022); Ahmed et al. (2026); Malik & Noreen (2015)).

Meskipun demikian, penelitian terdahulu umumnya hanya menguji hubungan langsung antara PMS dan *job performance*, serta masih didominasi pada bidang kesehatan. Penelitian yang mengintegrasikan PMS, *negative affect*, dan *perceived organizational support* dalam satu model

*Corresponding Author

Email: herlinarhn123@gmail.com

pada ASN sektor publik Indonesia masih sangat terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan *Premenstrual Syndrome*, *Negative Affect*, *Perceived Organizational Support*, dan *Job Performance* dalam satu model penelitian. *Affective Events Theory* (AET) oleh Weiss & Cropanzano (1996) digunakan sebagai teori utama untuk menjelaskan mekanisme munculnya *negative affect* akibat PMS, sedangkan *Job Demands-Resources Theory* (JD-R) oleh Bakker & Demerouti (2007) dan *Conservation of Resources Theory* (COR) oleh Hobfoll (1989) digunakan sebagai teori pendukung untuk menjelaskan peran *perceived organizational support* sebagai sumber daya organisasi yang dapat mengurangi dampak negatif kondisi emosional terhadap *job performance*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Premenstrual Syndrome* terhadap *job performance* melalui *negative affect* dengan *perceived organizational support* sebagai variabel moderasi pada ASN wanita di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah H1 PMS berpengaruh negatif terhadap *job performance*; H2 PMS berpengaruh positif terhadap *negative affect*; H3 *negative affect* berpengaruh negatif terhadap *job performance*; H4 *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job performance*; H5 *negative affect* memediasi pengaruh PMS terhadap *job performance*; dan H6 *perceived organizational support* memoderasi pengaruh *negative affect* terhadap *job performance*.

METODE

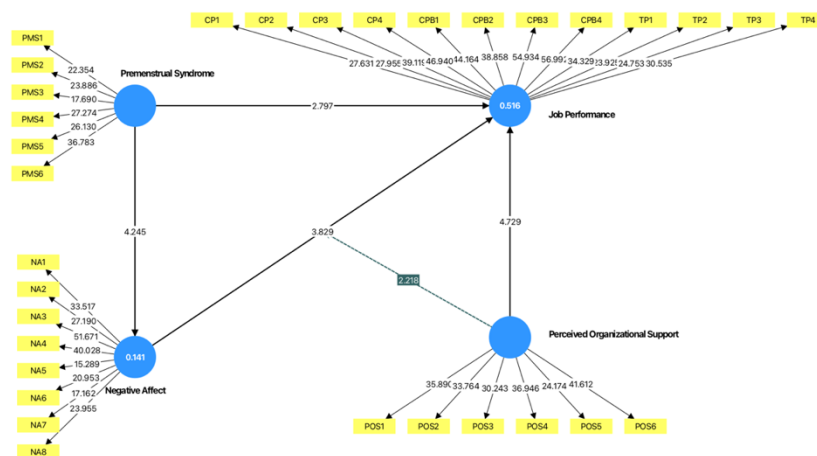
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh *Premenstrual Syndrome* (PMS) terhadap *Job Performance* melalui *Negative Affect* dengan *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel moderasi pada ASN wanita di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 78 ASN wanita dengan teknik total sampling. Seluruh variabel diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu dan dinilai dengan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4, melalui pengujian *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis.

HASIL

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, model penelitian dievaluasi melalui pengujian *outer model* dan *inner model*. Hasil evaluasi *outer model* menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan dalam pengujian model struktural.

Evaluasi Model Struktural

Hasil pengujian model struktural ditunjukkan pada Gambar 1. Model tersebut menggambarkan hubungan antara *Premenstrual Syndrome* (PMS), *Negative Affect*, *Perceived Organizational Support* (POS), dan *Job Performance* berdasarkan hasil analisis *bootstrapping* menggunakan SmartPLS 4.

Gambar 1. Model Struktural Hasil Bootstrapping

Berdasarkan Gambar 1, variabel *Negative Affect* memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,141, yang menunjukkan bahwa 14,1% variasi *Negative Affect* dapat dijelaskan oleh Premenstrual Syndrome, sedangkan 85,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, variabel *Job Performance* memiliki nilai R^2 sebesar 0,516, yang menunjukkan bahwa 51,6% variasi *Job Performance* dapat dijelaskan oleh Premenstrual Syndrome, *Negative Affect*, dan Perceived Organizational Support, sedangkan 48,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi *Job Performance* pada ASN wanita.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
<i>Premenstrual Syndrome -> Job Performance</i>	-0.222	-0.220	0.080	2.797	0.005
<i>Premenstrual Syndrome -> Negative Affect</i>	0.375	0.386	0.088	4.245	0.000
<i>Negative Affect -> Job Performance</i>	-0.326	-0.327	0.085	3.829	0.000
<i>Perceived Organizational Support -> Job Performance</i>	0.392	0.394	0.083	4.729	0.000
<i>Premenstrual Syndrome -> Negative Affect -> Job Performance</i>	-0.122	-0.128	0.049	2.511	0.012
<i>Perceived Organizational Support x Negative Affect -> Job Performance</i>	0.189	0.182	0.085	2.218	0.027

Sumber : Diolah peneliti (2026)

PEMBAHASAN

Pengaruh Premenstrual Syndrome terhadap Job Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Premenstrual Syndrome* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance*, sehingga semakin tinggi tingkat gejala PMS yang dialami ASN wanita maka semakin rendah kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi biologis perempuan berperan dalam memengaruhi efektivitas kerja melalui penurunan konsentrasi, meningkatnya kelelahan, serta perubahan kondisi emosional yang dialami sebelum menstruasi.

Dalam perspektif *Job Demands–Resources Theory*, PMS dapat dipahami sebagai internal demands yang menguras energi fisik maupun psikologis individu. Ketika kondisi tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, kemampuan pegawai dalam mempertahankan kualitas pekerjaan menjadi menurun. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Hardy dan Hunter (2021), Loukzadeh et al. (2024), dan Alemu et al. (2025) yang melaporkan bahwa perempuan dengan gejala PMS mengalami penurunan produktivitas dan efektivitas kerja.

Pengaruh Premenstrual Syndrome terhadap Negative Affect

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Premenstrual Syndrome* berpengaruh positif terhadap *Negative Affect*. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan gejala PMS diikuti oleh meningkatnya kondisi emosional negatif, seperti kecemasan, mudah marah, dan perubahan suasana hati pada ASN wanita.

Temuan tersebut mendukung *Affective Events Theory* (AET) yang menjelaskan bahwa kondisi internal individu mampu memicu reaksi afektif yang kemudian memengaruhi perilaku kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Prabhavathi et al. (2023) dan Casto dan Stern (2026) yang menemukan bahwa perempuan yang mengalami PMS cenderung memiliki tingkat *negative affect* yang lebih tinggi.

Pengaruh Negative Affect terhadap Job Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Negative Affect* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance*, sehingga semakin tinggi tingkat *negative affect* yang dialami ASN wanita maka semakin rendah kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi emosional negatif, seperti kecemasan, mudah marah, dan perubahan suasana hati, dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, serta efektivitas kerja pegawai.

Temuan tersebut mendukung *Affective Events Theory* (AET) yang menjelaskan bahwa reaksi afektif yang muncul akibat kondisi internal individu akan memengaruhi perilaku kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hill et al. (2018) serta Kumar dan Shazania (2021) yang menyatakan bahwa *negative affect* berpengaruh negatif terhadap *job performance*.

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Job Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

Temuan tersebut mendukung *Job Demands–Resources Theory* (JD-R) yang menjelaskan bahwa *perceived organizational support* merupakan *job resources* yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan dan mempertahankan performa kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Kurtessis et al. (2015), Jimoh (2022), dan Ahmed et al. (2022) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berkontribusi positif terhadap peningkatan *job performance*.

Negative Affect Memediasi Pengaruh Premenstrual Syndrome terhadap Job Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Negative Affect* memediasi pengaruh *Premenstrual Syndrome* terhadap *Job Performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa dampak PMS terhadap penurunan *job performance* tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kondisi emosional negatif yang dialami ASN wanita. Semakin tinggi gejala PMS yang dirasakan,

semakin tinggi *negative affect* yang muncul sehingga berdampak pada penurunan *job performance*.

Temuan tersebut mendukung *Affective Events Theory* (AET) yang menjelaskan bahwa kondisi internal individu dapat memunculkan respons afektif yang kemudian memengaruhi perilaku kerja. Dalam penelitian ini, gejala PMS bertindak sebagai kondisi internal yang memicu munculnya *negative affect*, kemudian *negative affect* menjadi mekanisme yang menjelaskan penurunan *job performance*.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan Prabhavathi et al. (2023) dan Casto dan Stern (2026) yang menunjukkan bahwa PMS meningkatkan kondisi emosional negatif pada perempuan. Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan Hill et al. (2018) serta Kumar dan Shazania (2021), yang membuktikan bahwa *negative affect* berpengaruh negatif terhadap *job performance*. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti bahwa Negative Affect berperan sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana PMS dapat menurunkan *job performance* ASN wanita.

Perceived Organizational Support memoderasi pengaruh Negative Affect terhadap Job Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support memoderasi pengaruh Negative Affect terhadap Job Performance. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi mampu memperlemah dampak negatif kondisi emosional terhadap *job performance* ASN wanita.

Temuan tersebut mendukung *Job Demands–Resources Theory* (JD-R) dan *Conservation of Resources Theory* (COR) yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi merupakan sumber daya yang membantu individu mengatasi tekanan emosional dan mempertahankan performa kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Malik dan Noreen (2015) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi mampu mengurangi dampak negatif tekanan psikologis terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa *Premenstrual Syndrome* (PMS) berpengaruh terhadap *Job Performance* ASN wanita, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *Negative Affect*. Semakin tinggi gejala PMS yang dialami, semakin tinggi *negative affect* yang dirasakan sehingga berdampak pada penurunan *job performance*. Selain itu, Perceived Organizational Support terbukti berperan dalam meningkatkan *job performance* sekaligus memperlemah pengaruh negatif *negative affect* terhadap *job performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi biologis perempuan memengaruhi kinerja melalui mekanisme emosional, sementara dukungan organisasi menjadi faktor penting dalam menjaga performa kerja ASN wanita. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa integrasi *Premenstrual Syndrome*, *Negative Affect*, dan *Perceived Organizational Support* mampu menjelaskan variasi *job performance* pada ASN wanita di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Bumbu.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk meningkatkan *perceived organizational support* melalui kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan ASN wanita, seperti pemberian dukungan psikologis, fleksibilitas pengaturan pekerjaan pada kondisi tertentu, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai. Upaya tersebut diharapkan dapat mengurangi dampak negatif kondisi emosional akibat *Premenstrual Syndrome* sehingga *job performance* tetap terjaga.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada organisasi sektor publik maupun swasta dengan jumlah responden yang lebih besar serta mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *job performance*, seperti *work stress*, *work engagement*, atau *emotional intelligence*. Selain itu, penggunaan desain penelitian longitudinal juga dapat dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai perubahan kondisi emosional dan kinerja perempuan selama siklus menstruasi.

REFERENSI

- Ahmed, F., Syed, D., Quadri, S. A., Maryam, A., & Syed, M. I. (2026). Leadership Exploitation And Talent Outcomes: A Clinical Psychology Perspective On The Sequential Mediating Roles Of Job Insecurity And Emotional Exhaustion With Organizational Support As A Moderator. In *Contemporary Journal Of Social Science Review* (Vol. 04, Number 01).
- Alemu, B. W., Waller, M., & Tooth, L. R. (2025). Association between menstrual disorders and women's workforce participation: A systematic review. *Heliyon*, 11(12). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2025.e43469>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Casto, K. V., & Stern, J. (2026). Premenstrual syndrome (PMS) symptom emergence across the cycle in relation to hormonal and psychological components in a community sample. *Psychoneuroendocrinology*, 185. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2026.107742>
- Direkvand-Moghadam, A., Sayehmiri, K., Delpisheh, A., & Satar, K. (2014). Epidemiology of premenstrual syndrome, a systematic review and meta-analysis study. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 8(2), 106–109. <https://doi.org/10.7860/JCDR/2014/8024.4021>
- Hardy, C., & Hunter, M. S. (2021). Premenstrual symptoms and work: Exploring female staff experiences and recommendations for workplaces. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph18073647>
- Hill, N. S., Offermann, L. R., & Thomas, K. (2019). Mitigating the Detrimental Impact of Maximum Negative Affect on Team Cohesion and Performance Through Face-to-Face Communication. *Group and Organization Management*, 44(1), 211–238. <https://doi.org/10.1177/1059601118776835>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Jimoh, A. L. (2022). The Influence of Perceived Organizational Support on Talent Management and Job Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.3.738>
- Kumar, S., & Shazania, S. (2021). The Effect of Emotional Exhaustion Towards Job Performance. *MALAYSIAN JOURNAL OF CONSUMER AND FAMILY ECONOMICS*, 27(S1).
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Loukzadeh, Z., Eslamy, N., Dehghan, M., & Mehrparvar, A. H. (2024). The impact of premenstrual disorders on work disruptions among working women: A cross-sectional study. *International Journal of Reproductive BioMedicine*, 22(2), 149–156. <https://doi.org/10.18502/ijrm.v22i2.15712>
- Malik, S., & Noreen, S. (2015). Perceived Organizational Support as a Moderator of Affective Well-being and Occupational Stress among Teachers. In *Soc Sci Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* (Vol. 9, Number 3).
- Prabhavathi, K., Praba, P. K., Rajendra, B. N., & Saravanan, A. (2023). Cognition and Psychomotor Performance in Premenstrual Syndrome with Negative Emotions. *Biomedical and Pharmacology Journal*, 16(4), 2061–2067. <https://doi.org/10.13005/bpj/2782>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work. In B. M. Staw & L. L.

Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 18, pp. 1-74). JAI Press / Elsevier Science.