

Pengaruh *Work Family Conflict*, *Work Life Balance* , Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau Melalui Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening

Novita Nasution^{1*}, Angelina E Rumengan², Nolla Puspita Dewi³

¹²³ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Batam, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia
Email Address: novitanas117@gmail.com

ABSTRAK: Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga menjadi suatu variabel yang berdampak pada kinerja pegawai, karena faktor dapat berpengaruh negatif pada keluarga dan kinerja. Jika salah satu peran di tempat kerja membutuhkan lebih banyak usaha atau perhatian dibandingkan peran dalam keluarga, akan timbul Work Family Conflict. Mayoritas pegawai yang bekerja adalah karyawan yang sudah berkeluarga. Secara tidak langsung waktu kebersamaan antara pegawai dan keluarga akan berkurang. Pendekatan dalam penelitian menggunakan pendekatan jenis kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Work Life Balance dan Work Family Conflict tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja, sementara Beban Kerja terbukti meningkatkan komitmen karyawan. Semua variabel tersebut. Work Life Balance, Work Family Conflict, Beban Kerja, dan Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, Komitmen Kerja tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara Work Life Balance, Work Family Conflict, maupun Beban Kerja dengan kinerja, sehingga pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja terjadi secara langsung.

Kata kunci: Work Family Conflict, Work Life Balance , Beban Kerja Kinerja Pegawai

ABSTRACT: Imbalance between work and family is a variable that impacts employee performance, as it can negatively impact both family and performance. If one role at work requires more effort or attention than the role at home, work-family conflict will arise. The majority of employees are married. This indirectly reduces the amount of time spent together with their families. The research approach used a quantitative approach, as this research is presented numerically. Work-life balance and work-family conflict have no significant effect on work commitment, while workload has been shown to increase employee commitment. All of these variables—work-life balance, work-family conflict, workload, and work commitment—have a positive effect on employee performance. However, work commitment does not act as a significant mediator in the relationship between work-life balance, work-family conflict, or workload and performance, so the influence of these variables on performance is direct.

Keywords: Work-family conflict, work-life balance, workload, employee performance



1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

Suatu perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing – masing karyawan yang bersangkutan. Keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi harus mempunyai pegawai yang produktif dan dapat bekerja secara konsisten terhadap suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga menjadi suatu variabel yang berdampak pada kinerja pegawai, karena faktor dapat berpengaruh negatif pada keluarga dan kinerja. Jika salah satu peran di tempat kerja membutuhkan lebih banyak usaha atau perhatian dibandingkan peran dalam keluarga, akan timbul *Work Family Conflict*.

Mayoritas pegawai yang bekerja adalah karyawan yang sudah berkeluarga. Secara tidak langsung waktu kebersamaan antara pegawai dan keluarga akan berkurang. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang tidak dapat menyeimbangi antara pekerjaan dan keluarganya, akan memunculkan efek negatif yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Pegawai yang memiliki jam kerja yang tidak

teratur, perubahan jam jaga atau shift membuat pegawai sulit mengatur kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya. Kondisi ini membuat kebingungan para tenaga kerja dalam dunia pekerjaannya.

Jika seseorang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan gaya hidupnya maka akan timbul rasa bertahan dalam pekerjaannya. Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa apabila pegawai tidak mempunyai *Work Life Balance* yang bagus maka berdampak pada kinerja saat melakukan pekerjaannya.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan salah satu instansi di Pusat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau yang mempunyai visi yaitu “Terwujudnya Kepulauan Riau yang Makmur, Berdaya Saing dan Berbudaya” dan ada misi khusus untuk Dinas Perindustrian dan Perdagangan yaitu “Percepatan peningkatan pertumbungan ekonomi berbasis maritim dan keunggulan wilayah untuk peningkatan kemakmuran masyarakat”. Sedangkan Tugas Pokok dan Fungsi dari dinas sendiri yaitu “Membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Perindustrian dan Perdagangan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada daerah Provinsi.

Fenomena yang terjadi adalah masih adanya Pelanggaran-pelanggaran pegawai yang tidak berkomitmen seperti tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu kemudian mangkir dari pekerjaan, tidak memanfaat waktu kerja dengan baik, serta melakukan hal-hal pribadi yang membuat pekerjaan tertunda.

Berdasarkan data penempatan jumlah pegawai tampak terlihat tidak proporsional yang berdampak pada tinggi nya beban kerja yang diterima oleh masing-masing bidang. Belum lagi adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian sehingga membuat kepuasan kerja pegawai juga menurun. Hal ini seperti yang direkap sebagai berikut:

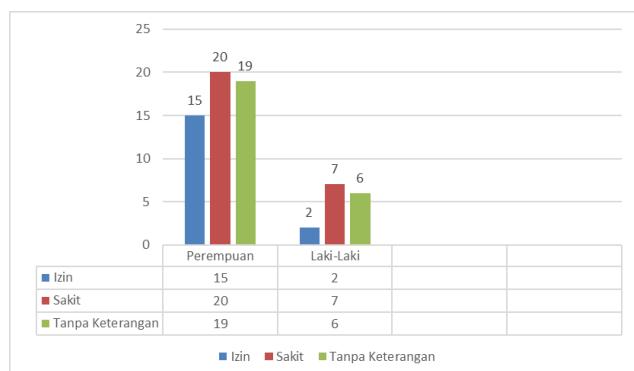
Tabel 1. Rekapitulasi Permasalahan Pegawai Tahun 2023-2024

Permasalahan	Tahun		Keterangan
	2023	2024	
Disiplin Pegawai	40 %	60 %	Absensi naik
Komitmen Kerja	70 %	70 %	Masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan

Sumber : Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau. 2024

Jika dilihat untuk kinerja dipengaruhi oleh masih adanya pegawai yang disiplin, kemudian masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, berikut disiplin atau tingkat kehadiran pegawai perempuan dan laki-laki :

Grafik 1. Rekapitulasi Disiplin Tahun September 2024-Januari 2025



Jika dilihat bahwa perempuan tingkat ketidakhadirannya lebih rendah dibandingkan laki-laki. Berdasarkan latar belakang maka penelitian ini mengambil judul penelitian yaitu Pengaruh *Work Family Conflict*, *Work Life Balance*, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau Melalui Komitmen kerja Sebagai Variabel Intervening

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metoda kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

2.1 Waktu dan Tempat

Penelitian dilakukan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau. Pusat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Istana Kota Piring Gedung Sultan Mahmud Riayat Syah - B1 Lt. 3, Tanjungpinang

Tabel 2. Waktu Pelaksanaan Penelitian

Uraian Kegiatan Penelitian	Tahun 2024											
	Sept	Okt	Nov	Desember	Feb	Maret	1	2	3	4	1	2
Riset Pendahuluan												
Pengajuan Judul												
Penyusunan Proposai												
Seminar Proposai												
Penyusunan Instrumen												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Penyusunan Tesis												
Sidang Tesis												

2.2 Alat dan Bahan

Data penelitian terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, gaji, laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan.

Sugiyono (2020:137) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner.

a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono, (2020:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2020:142). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2) Data sekunder

Merupakan pengumpulan data dengan mengumpulkan laporan perusahaan dan data lain yang berPengaruh dengan penelitian seperti :

a. Studi kepustakaan

Yaitu data pendukung yang berPengaruh dengan penelitian yang diperoleh melalui literatur perpustakaan, surat kabar, majalah, dan sumber lain yang dianggap relevan dengan topik penelitian.

b. Jurnal

Yaitu data pendukung yang berPengaruh dengan penelitian yang dianggap relevan dengan topik penelitian.

c. Internet

Yaitu dengan cara mencari data-data yang berPengaruh dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, ataupun karya tulis.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian survey, sehingga teknik pengumpulan data yang akan dilakukan adalah melalui kuisioner yang diberikan kepada Pengurus Koperasi .

2.4 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) berbasis variance atau yang lebih dikenal dengan SEM PLS (Partial Least Square) dan dibantu dengan software SMART PLS 2.0.M3. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis variance yang dirancang untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi masalah yang spesifik pada data, seperti besaran sampel penelitian yang kecil, adanya data yang hilang, dan multikolinearitas

3 Hasil dan Pembahasan

3.1 Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruh (endogen) (Juliandi, 2018). Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) :

- a) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan.
- b) Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan.

Tabel 3. Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value s	Keter angan
BEBAN KERJA -> KINERJA	0,384	0,381	0,166	2,319	0,010	Hipot esis diteri ma
BEBAN KERJA -> KOMITMEN KERJA	0,549	0,565	0,272	2,016	0,022	Hipot esis diteri ma
KOMITMEN KERJA -> KINERJA	-0,276	-0,291	0,078	3,536	0,000	Hipot esis diteri ma
WORK FAMILY CONFLICT -> KINERJA	0,460	0,434	0,100	4,589	0,000	Hipot esis diteri ma
WORK FAMILY CONFLICT -> KOMITMEN KERJA	0,153	0,142	0,206	0,742	0,229	Hipot esis ditola k
WORK LIFE BALANCE -> KINERJA	0,415	0,459	0,153	2,720	0,003	Hipot esis diteri ma
WORK LIFE BALANCE -> KOMITMEN KERJA	0,266	0,261	0,187	1,423	0,078	Hipot esis ditola k

Sumber data : Data Primer Diolah, 2025

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) *Work Life Balance* terhadap Komitmen kerja : Koefisien jalur = 1,423 < T-Tabel = 1.679 dengan p value 0.078 > 0.05, artinya pengaruh *Work Life Balance* terhadap komitmen kerja adalah signifikan.
- 2) *Work Family Conflict* terhadap Komitmen kerja : Koefisien jalur = 0,742 < T-Tabel = 1.679 dengan p value 0.229 > 0.05, artinya pengaruh *Work Family Conflict* terhadap komitmen kerja adalah tidak signifikan.
- 3) Beban kerja terhadap Komitmen kerja : Koefisien jalur = 2,016 > T-Tabel = 1.679 dengan p value 0.022 < 0.05, artinya pengaruh beban kerja terhadap komitmen kerja adalah signifikan.
- 4) *Work Life Balance* terhadap Kinerja : Koefisien jalur = 2,720 > T-Tabel = 1.679 dengan p value 0.003 < 0.05, artinya pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja adalah signifikan.
- 5) *Work Family Conflict* terhadap Kinerja : Koefisien jalur = 4,589 > T-Tabel = 1.679 dengan p value 0.000 < 0.05, artinya pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja adalah signifikan.
- 6) Beban kerja terhadap Kinerja : Koefisien jalur

= 2.319 > T-Tabel = 1.679 dengan p value 0.010 < 0.05, artinya pengaruh beban kerja terhadap kinerja adalah signifikan.

- 7) Komitmen kerja terhadap Kinerja : Koefisien jalur = 3.536 > T-Tabel = 1.679 dengan p value 0.000 < 0.05, artinya pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja adalah signifikan.

3.2 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) :

- a) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan.
- b) Jika nilai P-Values > 0,05, maka tidak signifikan.

Tabel 4. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value s	Ket
WORK FAMILY CONFLICT -> KOMITMEN KERJA -> KINERJA	-0,042	-0,041	0,062	0,675	0,250	Hipot esis ditola k
BEBAN KERJA -> KOMITMEN KERJA -> KINERJA	-0,151	-0,169	0,103	1,469	0,071	Hipot esis ditola k
WORK LIFE BALANCE -> KOMITMEN KERJA -> KINERJA	-0,073	-0,072	0,057	1,296	0,098	Hipot esis ditola k

Sumber data : Data Primer Diolah, 2025

- 1) Variabel komitmen kerja ternyata tidak memiliki peran sebagai mediator pada hubungan antara *Work Life Balance* dengan Kinerja. Temuan ini didasarkan pada hasil pengujian statistik, dimana nilai koefisien jalur untuk jalur mediasi tersebut adalah sebesar 1,296. Angka ini lebih rendah daripada nilai ambang batas atau t-tabel yang ditetapkan, yaitu sebesar 1,679. Dengan kata lain, karena nilai koefisien jalur tidak melebihi nilai t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik variabel komitmen kerja tidak mampu menjembatani atau memperkuat pengaruh *Work*

- Life Balance* terhadap Kinerja. Artinya, upaya untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan *Work Life Balance* tidak secara otomatis akan berjalan dengan baik apabila hanya mengandalkan peningkatan komitmen kerja sebagai variabel perantara, berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini.
- 2) Variabel konflik antara pekerjaan dan keluarga (*Work Family Conflict*) yang berkaitan dengan komitmen kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,675 lebih kecil dibandingkan nilai kritis pada tabel T, yaitu 1,679. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen kerja tidak berperan sebagai variabel mediator yang signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kinerja. Dengan kata lain, meskipun terdapat konflik antara peran di tempat kerja dan tanggung jawab keluarga, tingkat komitmen kerja tidak cukup kuat untuk menjembatani atau menjelaskan pengaruh konflik tersebut terhadap hasil kinerja individu secara statistik. Oleh karena itu, faktor komitmen kerja tidak dapat dianggap sebagai mekanisme perantara yang mempengaruhi bagaimana konflik antara pekerjaan dan keluarga berdampak pada kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil analisis, variabel komitmen kerja tidak terbukti berperan sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja. Kesimpulan ini diperoleh karena nilai koefisien jalur yang dihasilkan dari pengujian mediasi, yaitu sebesar 1.469, tidak berhasil melampaui batas signifikansi statistik yang telah ditetapkan, yakni nilai T-Tabel sebesar 1.679. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa mekanisme komitmen kerja sebagai perantara antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja tidak didukung secara statistik dalam penelitian ini. Artinya, perubahan yang terjadi pada beban kerja karyawan tidak secara signifikan memengaruhi kinerja melalui komitmen kerja, sehingga komitmen kerja tidak dapat disebut sebagai variabel yang menjembatani atau memperkuat hubungan tersebut berdasarkan hasil penelitian yang ada.

3.3 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-Square menurut Juliandi(2018) adalah sebagai berikut :

- Jika nilai R² (adjusted) = 0.75 □ model adalah substansial.
- Jika nilai R² (adjusted) = 0.50 □ model adalah moderate.
- Jika nilai R² (adjusted) = 0.25 □ model adalah lemah.

Tabel 5. *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,977	0,976
Komitmen Kerja	0,926	0,924

Sumber data : Data Primer Diolah, 2025

Kesimpulan dari pengujian nilai r-square pada Kinerja adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel moderator adalah 0.976. Artinya kemampuan variabel *Work Life Balance* , *Work Family Conflict*, Beban Kerja dengan moderasi Komitmen kerja dalam menjelaskan Kinerja adalah 97.6%. Dengan demikian, model tergolong substansial.

4. Kesimpulan

Work Life Balance dan Work Family Conflict tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja, sedangkan Beban Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Semua variabel tersebut—Work Life Balance, Work Family Conflict, Beban Kerja, dan Komitmen Kerja—berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Namun, Komitmen Kerja tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara Work Life Balance, Work Family Conflict, maupun Beban Kerja dengan kinerja, sehingga pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja terjadi secara langsung tanpa melalui komitmen kerja.

5. Ucapan Terimakasih

Terimakasih kepada pembimbing dan keluarga besar hingga akhirnya penelitian ini dapat diselesaikan.

Daftar Pustaka

- Anggun oktaviana. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* , burnout dan hardiness terhadap kinerja tenaga kesehatan (studi kasus pada perawat rsau dr. Efram harsana lanud 92 iswahjudi).
- Anisa Minarika, Renny Purwanti, & Ali Muhibin. (2020). Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran).
- Ardisa Putri Valensiana Utari & Mirwan Surya Perdhana. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Intervening (Studi pada Tenaga Keperawatan RSUD dr. Tjitrowardojo Kabupaten Purworejo).
- Bian, X., & Mohammad Saipol Mohd Sukor, M. S. (2024). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and psychological well-being among Chinese working women. *Scientific Reports*, 14, 27421. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-79322-1>
- Chandra et al, Erbin. 2021. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Dewi, Nola, Wardani, K. D. K. A., & Gorda, A. A. N. E. S. (2023). Optimalisasi kinerja karyawan melalui pengelolaan arsip digital di Kadin Bali. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS)*, 4(2), 239-248
- Devayasmin Salsabila Mulatta. (2024). Pengaruh *Work Family Conflict*, *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi oleh Komitmen Kerja pada RSAU dr Siswanto.
- Dilla Suci Hayati. (2025). The Effect of Work-Family Conflict and Workload on Work-Life Balance: The Moderating Role of Family Supportive Supervisor Behavior and Coworker Support.
- Ditha Rahma Aulia. (2024). Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan pada XYZ.
- Edy, Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Effendi, Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Fais, Fahmi, Cablullah Wibisono, Bambang Satriawan. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang*. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* Volume 04, Nomor 04, September 2021.
- Fattah, Nanang. (2015). *Manajemen Stratejik Berbasis Nilai*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Fransisca, A., Parulian, E., Rostina, Syarif, S. H., & Tarwiyah. (2024). Pengaruh *Work Family Conflict*, Family Work Conflict, dan *Work*

- Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Gita, S., & Nandar, H. (2023). Job Characteristics, Work-Family Conflict, and Psychological Well-Being. *Jurnal Manajemen*, 2023. Retrieved from <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/article/view/4350>
- Hartini, Sri. (2017). *Pendidikan Karakter Disiplin Siswa*. *Jurnal Al-Asasiyya*, 2 (1): 38-59.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Herlina, D., Afifah, N., Saputra, P., & Rosnani, T. (2025). *Work Life Balance , Work Family Conflict Dimediasi Kepuasan Kerja serta Implikasinya ke Kinerja Pekerja Wanita di Kalimantan Barat*.
- Indrayati, I. (2023). The Role of Work–Life Balance as Mediation of the Effect of Work–Family Conflict on Employee Performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, Article 1910. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.1910>
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management and Entrereneurship Journal*, 2(1), 1–11.
- Muchamad Taufik. (2021). The Effect Of Work–Life Balance And Work–Family Conflict On Employee Performance: The Mediating Role Of Psychological Well Being And Psychological Safety And The Moderating Role Of Satisfaction With Coworkers.
- Muhammad Aqib Fikri & Widi Wahyudi. (2024). Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance* dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan di PT Jamkrindo Cabang Kabupaten Tangerang).
- Muhammad Arifin, Agus Muharto (2022) Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol 15, No 1
- Mulatta, D. S., & Waskito, J. (2024). Pengaruh *Work Family Conflict, Work Life Balance* , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi oleh Komitmen kerja Pada RSAU dr. Siswanto. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 970–982. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i1.4099>
- Mulatta, D. S., & Waskito, J. (2024). Pengaruh *Work Family Conflict, Work Life Balance* , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi oleh Komitmen Kerja pada RSAU dr. Siswanto.
- Mulatta, W., & Waskito, I. (2024). The Influence of *Work Family Conflict, Work Life Balance* , and Workload on Employee Performance. *Master of Management Journal (JMM UNRAM)*, 12(3), 247–261. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i3.797>
- Najwa Alifah. (2024). Pengaruh Work–Family Conflict dan Work–Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan.
- Nguyen, K. A., Liou, Y. A., Tran, H. P., Hoang, P. P., & Nguyen, T. H. (2022). *Work Life Balance , Work Family Conflict Dimediasi Kepuasan Kerja Serta Implikasinya ke Kinerja Pekerja Wanita di Kalimantan Barat*. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 14(1), 90–104. <https://doi.org/10.37476/jbk.v14i1.4946>
- Nguyen, K. A., Liou, Y. A., Tran, H. P., Hoang, P. P., & Nguyen, T. H. (2022). *Work Life Balance , Work Family Conflict Dimediasi Kepuasan Kerja serta Implikasinya ke Kinerja Pekerja Wanita di Kalimantan Barat*.

Primawalda, A., Zahra, R., Amin, A. M., Haeruddin, M. I. M., Anwar, A., & Aslam, A. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Satker Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Kota Makassar.

Putu Ayuni Cantika, Ni Made Dwi Puspitawati, & Gde Bayu Surya Parwita. (2024). Pengaruh *Work Family Conflict*, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU Sedana Graha Denpasar Bali.

Rahim, M. (2024). The Impacts of Work-Family Conflict and Corporate Innovation on Psychological Safety, Physical Well-Being, and Social Well-Being. SAGE Open, 14(2). <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21582440241247626>

Rindi Purnama Sari. (2024). The Influence of *Work Family Conflict*, *Work Life Balance* and Work Stress on Employee Performance in Generation Z in Yogyakarta.

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. JURNAL Administrasi Bisnis (JAB), 6(004), 19–27. <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i004.19-27>

Rosada Nisa Sabila. (2025). Pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan pada PT BPR Bank Tulungagung.

Rumengen, J., Syarif, A., Rumengen, A. E., Rumengen, M. T. A., & Wibisono, C. (2020). The effect work autonomy, feedback, responsibility, and work knowledge on the work motivation of employees at Batam University with partial least square (PLS). Talent Development & Excellence, 12(1), 1647–1655. International Research Association for Talent Development and Excellence. <http://www.iratde.com/index.php/jtde/article/view/788/600>

Septiana. (2023). Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap *Work Life Balance* dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi (Studi pada Perawat Wanita Rumah Sakit Badan Layanan Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat).

Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen kerja dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. Jurnal Psikodemensi. Vol. XIII, No.1 (98-114).

Trisnawati, T., Aryani, D. A., & Frihandayani, D. S. (2022). Work–family and family–work conflict and stress in times of COVID-19. Frontiers in Psychology, 13, Article 951149. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951149>

Zahra, F., & Fazlurrahman, A. (2023). The Impact of Work Environment and *Work Family Conflict* on Job Satisfaction. Journal of Organizational Psychology, 19(7). <https://articlegateway.com/index.php/JOP/article/view/3602>