

Bagaimana konflik pekerjaan-keluarga dapat membahayakan kinerja? Integrasi *Conservation of Resources Theory*

Ikhsan Maksum^{1*}, Nur Laili Fikriah², Agus Iqbal Hawabi³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

Abstract

The development of research related to work-family conflict is overgrowing, however, there are still various gaps involving the mediating role of the effect of work-family conflict on performance. This study aims to examine the mediating role of psychological well-being in the pathway of the effect of work-family conflict on performance, based on the Conservation of Resources Theory. The researcher involved 81 respondents, most of whom were college employees. The study results found that psychological well-being could fully mediate the indirect effect of work-family conflict on employee performance. Based on the Conservation of Resources Theory, that workers who already have families are more likely to engage with conflicts between work and family. Logically, workers who cannot manage resources, they will channel resources only on one goal, namely at their work. Thus, their family environment lacks attention and ultimately the conflict between work and family will occur in a worker who cannot manage their resources.

Keywords: work-family conflict, psychological well-being, employee performance, and conservation of resources theory

Abstrak

Perkembangan penelitian yang berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga semakin pesat, tetapi masih terdapat berbagai kesenjangan yang melibatkan peran mediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja. Penelitian bertujuan untuk menguji peran mediasi kesejahteraan psikologis pada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja, dengan menggunakan pendekatan *Conservation of Resources Theory*. Penelitian melibatkan 81 responden yang sebagian besar diambil dari karyawan perguruan tinggi. Hasil penelitian menemukan bahwa kesejahteraan psikologis mampu memediasi secara penuh pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. Berdasar pada *Conservation of Resources Theory*, bahwa pekerja yang telah memiliki keluarga lebih cenderung untuk terlibat dengan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Secara logika, pekerja yang tidak dapat mengelola sumber daya, mereka akan menyalurkan sumber daya hanya pada satu tujuan, yaitu pada pekerjaan mereka, dengan demikian, lingkungan keluarga mereka kurang mendapat perhatian dan pada akhirnya konflik antara pekerjaan dan keluarga akan terjadi pada seorang pekerja yang tidak dapat mengelola sumber daya mereka.

Kata kunci: konflik pekerjaan-keluarga, kesejahteraan psikologis, kinerja karyawan, dan *conservation of resources theory*.

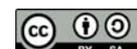
Permalink/DOI : <https://doi.org/10.21067/jem.v18i1.6343>

How to cite : Maksum, I., Fikriah, N. L., & Hawabi, A. I. (2022). Bagaimana konflik pekerjaan-keluarga dapat membahayakan kinerja? Integrasi Conservation of Resources Theory. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(1), 22-37.

Article info : Received: Dec 2021; Revised: Feb 2022; Accepted: March 2022

*Corresponding Author:
 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
 Jl. Gajayana No.50, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur
 E-mail: ikhsan.maksum@uin-malang.ac.id

ISSN 0216-373X (print)
 ISSN 2502-4578 (online)



Pendahuluan

Konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah sebuah fenomena psikologis yang dihasilkan dari ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Dampak secara umum dari timbulnya konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah keletihan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, tekanan kerja yang berlebihan, dan konflik peran (Fotiadis *et al.*, 2019). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga sangatlah sulit untuk terpenuhi, disebabkan oleh peningkatan kebutuhan pekerjaan yang ada pada masyarakat saat ini. Pada perkembangan zaman seperti ini perubahan terjadi secara cepat di lingkungan pekerjaan. Perubahan lingkungan industri dapat berpengaruh terhadap peningkatan muatan kerja dan tekanan kerja bagi para karyawan (Obrenovic *et al.*, 2020). Muatan kerja yang terlalu tinggi dapat mempengaruhi tekanan fisik dan emosional karyawan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan resiko terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Penelitian terdahulu tentang dampak potensial dari konflik antara pekerjaan dan keluarga terhadap organisasional dan kesejahteraan personal telah banyak didiskusikan oleh para peneliti. Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat menurunkan produktifitas karyawan dan mengancam kinerja melalui penurunan kepuasan kerja seorang karyawan (Johnson *et al.*, 2005). Dampak lain yang memungkinkan untuk timbul adalah keinginan keluar dari pekerjaan, tekanan psikologis dan rendahnya kepuasan hidup. Dengan demikian perlunya untuk menekankan kesejahteraan psikologis untuk menekan pengaruh negatif dari konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Secara logika, karyawan yang mempunyai kesejahteraan psikologis akan dapat mengendalikan sumberdaya mereka. Sumberdaya akan dialokasikan dengan baik kepada lingkungan pekerjaan dan lingkungan keluarga, dan pada akhirnya

dapat berdampak pada keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Obrenovic *et al.*, 2020). Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, mereka dapat dikatakan sebagai karyawan yang “bahagia”. Karyawan yang bahagia memiliki produktivitas yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak bahagia. Pada saat yang sama, kebahagiaan tersebut dapat menurunkan ketidakpastian, ketidakpuasan, ketidakamanan dan mengurangi konflik, sehingga kesejahteraan personal memegang kunci penting untuk mengatasi dampak negatif dari konflik antara pekerjaan dan keluarga serta secara langsung dapat meningkatkan kinerja.

Limitasi pada penelitian yang sudah ada terkait dengan konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah tidak mengikutsertakan faktor yang memungkinkan dapat memediasi pengaruh negatif konflik antara pekerjaan dan keluarga terhadap kinerja karyawan (Obrenovic *et al.*, 2020). Teori *Conservation of Resources* (COR) (Hobfoll *et al.*, 2018) diaplikasikan untuk menguji bagaimana keterlibatan personal dengan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis dapat dihubungkan dengan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Berdasar pada teori tersebut, karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologi yang tinggi mereka dapat menunjukkan sumberdaya psikologis yang lebih baik (optimis). Terlebih lagi, survei menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dapat mendukung peningkatan kinerja, dukungan sosial terhadap rekan kerja, dan keterlibatan kerja (Dwijayanti & Riana, 2018). Secara garis besar, tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi mekanisme mediasi kesejahteraan psikologis yang dihubungkan dengan konflik kerja-keluarga dan kinerja karyawan. Terlebih lagi, penulis mengintegrasikan teori *conservation of resource* (COR) sebagai dasar pengembangan model konseptual penelitian.

Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga adalah sebuah bentuk konflik antar-peran antara peran keluarga dan peran pekerjaan. Konflik terjadi ketika salah satu peran memberikan tekanan kepada peran yang lainnya (Obrenovic *et al.*, 2020). Dampak yang terjadi adalah, partisipasi seseorang dalam peran pekerjaan akan lebih sulit karena mereka mengutamakan peran keluarga, dan sebaliknya. Dengan adanya tekanan dari salah satu peran (keluarga atau pekerjaan), maka dapat memicu terjadinya konflik (Warokka & Febrilia, 2015). Secara teori, konflik pekerjaan-keluarga dapat terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara situasi nyata dan ekspektasi seseorang yang dapat berpotensi mengganggu dan menurunkan kinerja peran mereka di tempat kerja atau keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga dikonseptualisasikan sebagai sebuah konsekuensi dari kehilangan sumberdaya yang diakibatkan dari proses *juggling* antara peran pekerjaan dan peran keluarga (Warokka & Febrilia, 2015). Seseorang yang terlibat dalam konflik pekerjaan-keluarga biasanya mereka tidak dapat menjaga keseimbangan dua jenis peran yang mereka miliki (peran kerja dan peran keluarga). Sedangkan Obrenovic *et al.* (2020) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sebuah persaingan peran profesional seseorang dengan kehidupan personal seseorang. Pemahaman lain tentang konflik kerja-keluarga dari Warokka dan Febrilia (2015) menekankan bahwa konflik ini dapat terjadi secara dua arah dan dikonseptualisasikan bahwa konflik dapat dipengaruhi oleh peran keluarga atau dapat juga dipengaruhi oleh peran pekerjaan (Frone *et al.*, 1992).

Secara konseptual, konflik pekerjaan-keluarga mengacu pada konflik antar peran yang disebabkan oleh tuntutan waktu dan ketegangan yang ditimbulkan dari pekerjaan mereka, sehingga dapat mengganggu tanggungjawab seseorang di kehidupan

personalnya (peran keluarga) (Warokka & Febrilia, 2015). Dengan kata lain, konflik pekerjaan-keluarga dapat terjadi ketika seseorang tidak mampu untuk melakukan aktifitas kerja mereka karena disebabkan oleh tanggungjawab keluarga mereka masing-masing, dan sebaliknya.

Kesejahteraan psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah sebuah konsep yang menggambarkan tentang kondisi emosional dan mental seseorang, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, dan keseluruhan dari kepuasan di kehidupan seseorang (Obrenovic *et al.*, 2020). Efektifitas seseorang adalah fungsi psikologis ditentukan oleh kesejahteraan psikologis. Secara konseptual, semakin sejahtera kondisi psikologis seseorang maka semakin tinggi juga fungsi psikologis yang dimiliki oleh seseorang. Kesejahteraan psikologis juga digunakan untuk mengukur tingkat hedonis dan kepuasan seseorang (Fotiadis *et al.*, 2019). Kesejahteraan psikologis dikarakteristikan oleh kemampuan dalam mengontrol kebutuhan terhadap waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi peran keluarga dan peran pekerjaan untuk menjaga keseimbangan. Fotiadis *et al.* (2019) menyatakan bahwa konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga dapat mendorong penurunan kesejahteraan psikologis dan memicu peningkatan tekanan psikologis seseorang. Penelitian Fotiadis *et al.* (2019) menemukan bahwa keseimbangan hidup antara pekerjaan dan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Ketika seorang pekerja mampu menyeimbangkan antara kepentingan pekerjaan dan kepentingan keluarga mereka, maka mereka dapat mencapai kesejahteraan psikologis secara langsung.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai sebuah tingkat produktifitas dari seorang karyawan dan tingkat keluaran dari

sebuah pekerjaan serta juga berhubungan dengan perilaku seseorang (Warokka & Febrilia, 2015). Pada konteks organisasi, karyawan yang memiliki kinerja tinggi, biasanya cenderung lebih berpeluang untuk mendapatkan promosi. Karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja mereka, juga dapat mencapai karir yang lebih baik dibandingkan dengan orang yang memiliki kinerja lebih rendah. Tingkat kinerja seseorang dapat ditentukan oleh sebuah usaha dan kemampuan seorang karyawan. Secara umum, kinerja dapat dihubungkan dengan kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas mereka dengan baik atau tidak (Zhao & Namasivayam, 2012). Jika seseorang dapat menunjukkan kinerja yang tinggi pada pekerjaan, secara langsung seseorang dapat merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang telah mereka selesaikan, sehingga dampak negatif seperti keinginan untuk keluar dari pekerjaan akan dapat dikurangi (Warokka & Febrilia, 2015). Sebaliknya, jika seseorang mengalami kinerja yang buruk, biasanya mereka akan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, dan secara langsung dapat memicu meningkatnya perasaan ingin untuk keluar dari pekerjaan mereka.

Dwijayanti dan Riana (2018) menyatakan bahwa kinerja yang berhubungan dengan sumberdaya manusia adalah kinerja yang terkait dengan keluaran pekerjaan. Kinerja biasanya berhubungan dengan kualitas atau kuantitas, dan keduanya yang dapat dicapai karyawan per periode waktu tertentu dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja memiliki pemahaman yang luas, salah satunya yaitu kinerja berkenaan dengan pencapaian tugas seorang karyawan. Kinerja juga merefleksikan sebagaimana baik seorang karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan (Goodarzi & Hatami, 2015). Bagian penting dari kinerja adalah bagaimana sebuah organisasi mampu mengapresiasi karyawan akan berpengaruh

terhadap perilaku karyawan dalam pencapaian kinerja yang lebih baik.

Konflik kerja-keluarga dan kinerja

Secara teori, pekerjaan yang membutuhkan waktu yang lama berpengaruh terhadap kebutuhan energi yang besar, sedangkan energi yang dimiliki oleh seseorang memiliki sifat yang terbatas. Ketika energi yang dimiliki oleh seseorang telah digunakan dalam penyelesaian pekerjaan, maka lingkungan keluarga sebaliknya tidak dapat perhatian. Ketidakseimbangan alokasi energi tersebut dapat memicu konflik antara pekerjaan dan keluarga (Warokka & Febrilia, 2015). Pada perusahaan yang memiliki karakteristik orientasi pada profit, seorang karyawan akan selalu dituntut untuk bekerja keras dan melakukan pekerjaan mereka dengan cepat, seta melakukan banyak hal meskipun tidak terkait dengan pekerjaan mereka, dan pada akhirnya akan memicu perasaan yang tidak menyenangkan seperti stres, rasa tidak puas atau perilaku acuh. Perasaan negatif yang muncul yang diakibatkan dari alokasi energi yang berlebih kepada lingkungan pekerjaan, dapat membuat kinerja seorang karyawan dapat menurun secara signifikan. Penelitian Warokka dan Febrilia (2015) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja.

Melalui prinsip dasar dari teori COR, domain pekerjaan dan keluarga dapat diperhitungkan sebagai reservoir sumberdaya (Obrenovic *et al.*, 2020). Teori COR menjelaskan bahwa kerugian atau keuntungan satu domain (e. g., pekerjaan atau keluarga) dapat berpengaruh terhadap keadaan dasar domain lainnya. Tekanan untuk mengelola berbagai peran dapat bermanifestasi untuk menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga yang timbul dapat menyebabkan ketegangan dan mengurangi energi seseorang yang berharga dan memaksa seseorang untuk terlibat dalam penurunan kinerja secara keseluruhan. Secara logika,

setiap kali seorang karyawan mengalami banyak konflik di satu domain, maka berkonsekuensi untuk mengalokasikan lebih sedikit sumberdaya untuk domain lainnya (Hobfoll *et al.*, 2018). Hal ini disebabkan karena sebagian besar alokasi sumberdaya lebih diutamakan untuk domain yang sedang mengalami konflik, sehingga sumberdaya untuk domain lain akan berkurang, pada akhirnya dampak negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sejalan dengan teori COR mengenai konseptualisasi kehilangan sumberdaya karyawan dapat berdampak pada penurunan antusiasme dan secara langsung juga berpengaruh terhadap kelelahan pada salah satu domain yang memicu peningkatan konflik pekerjaan-keluarga, selanjutnya, penurunan kinerja dapat terjadi.

H₁: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja

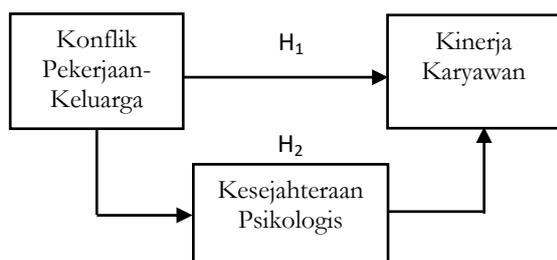
Peran pemediasian kesejahteraan psikologis pada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja

Penyusunan kerangka konseptual ini melibatkan model pemediasian untuk lebih menjelaskan bagaimana peran kesejahteraan psikologis dapat berperan sebagai mediator pada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja. Pada literatur sebelumnya yang menggunakan integrasi teori COR, telah menemukan fakta bahwa kesejahteraan psikologis mampu berperan sebagai mediator pada model konseptual saat ini (Obrenovic *et al.*, 2020). Teori COR diaplikasikan dalam sebuah konteks interaksi antara konflik pekerjaan-keluarga dan pertukaran ekonomi. Berdasar pada teori COR, pekerjaan dan keluarga adalah sebuah sumber dari sumberdaya dimana sumberdaya tersebut dapat dari keluarga atau diperoleh dan dapat mempengaruhi yang lainnya. Interaksi pekerjaan-keluarga yang negatif dapat menurunkan kesejahteraan dan secara langsung dapat meningkatkan ketegangan psikologis serta

memperburuk mental. Penelitian dari Fitzpatrick *et al.* (2012) mendukung pendapat bahwa kesejahteraan psikologis dapat berperan sebagai mediator pada pengaruh antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja.

Mengacu pada teori COR, seorang karyawan akan selalu berperilaku untuk menghindari dampak negatif dalam kehilangan sumberdaya yang berkaitan dengan dengan kesejahteraan (Hobfoll *et al.*, 2018). Penelitian telah menunjukkan bahwa sumberdaya seorang karyawan akan mengalokasikan sumberdaya mereka untuk peran pekerjaan atau peran keluarga mereka, dan secara langsung dapat juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Asumsi tersebut dapat terjadi ketika seorang karyawan dapat menyeimbangkan kebutuhan sumberdaya untuk masing-masing peran, dan sebaliknya, jika seorang karyawan tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan masing-masing peran dengan sumberdaya yang mereka miliki, maka dampak negatif dari konflik pekerjaan-keluarga dapat meningkat dan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan dan kepuasan karyawan (Obrenovic *et al.*, 2020). Secara logika, karyawan yang memiliki konflik pekerjaan dan keluarga, mereka dapat berpotensi untuk mengalami penurunan kesejahteraan psikologis. Ketika tingkat kesejahteraan psikologis seorang karyawan mengalami penurunan, maka dapat memicu penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan. Sebaliknya, ketika seorang karyawan dapat mengalokasikan sumberdaya mereka untuk memenuhi peran pekerjaan dan keluarga maka berpotensi dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis, sehingga memungkinkan peningkatan kinerja karyawan (Obrenovic *et al.*, 2020).

H₂: Kesejahteraan psikologis memediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode

Penelitian mengacu pada paradigma positivistik yang menekankan pada pengujian kausalitas antar variabel yang digunakan dalam penelitian (Maksum *et al.*, 2020). Penelitian ini juga berdasarkan pada pendekatan penelitian kuantitatif deduktif (Maksum *et al.*, 2021). Penelitian menggunakan data *cross-sectional* yang dikumpulkan pada satu waktu tertentu. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer dari lapangan, sebagai alat umum yang biasa dipakai dalam penelitian terdahulu.. Penelitian yang menggunakan data *cross-sectional* bertujuan untuk menginvestigasi gambaran fenomena hanya pada satu waktu tertentu, dan juga untuk mengkonfirmasi hipotesis penelitian yang disusun melalui proses pengembangan konseptual (Cooper *et al.*, 2006).

Sampel penelitian ini menggunakan sampel penelitian *purposive sampling*. Sedangkan, jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 81 responden yang memiliki karakteristik tertentu, yaitu responden harus yang sudah menikah/berkeluarga dan sedang bekerja pada organisasi/perusahaan/instansi tertentu sebagai karyawan penuh waktu. Berdasarkan pada karakteristik responden yang diambil oleh peneliti, didasarkan pada alasan bahwa responden dengan kriteria tersebut mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang dapat memicu penurunan kinerja karyawan. Perusahaan yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah PT. Indomarco, PT. HIB Group, dan

Jasa Marga. Penelitian yang telah dilakukan oleh Obrenovic *et al.* (2020) mendukung pendapat peneliti, bahwa karakteristik responden yang telah berkeluarga dan telah bekerja pada sebuah organisasi tertentu mampu menjelaskan fenomena terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga. Dengan demikian, penelitian ini konsisten jika menggunakan karakteristik responden yang serupa untuk menguji kembali pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga pada kinerja karyawan.

Variabel dan Pengukuran

Penelitian saat ini mengacu pada skala Likert lima-poin untuk mengukur variabel penelitian, poin 1 memiliki makna sangat tidak setuju, sampai dengan poin 5 memiliki makna sangat setuju (Maksum *et al.*, 2021).

Konflik Pekerjaan-Keluarga

Variabel penelitian konflik pekerjaan-keluarga diukur dengan menggunakan skala sembilan item yang diadopsi serta dikembangkan dan juga sudah tervalidasi dan digunakan pada penelitian Obrenovic *et al.* (2020). Responden menilai sejauh mana mereka terlibat dengan konflik pekerjaan-keluarga dengan poin 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat konflik yang mereka alami. Sebagai contoh, item pertanyaan yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah “Saya harus melewatkan kegiatan keluarga karena Sebagian besar waktu saya gunakan untuk tanggung jawab pekerjaan”, dengan skor kecukupan reliabilitas sebesar 0.889 (Obrenovic *et al.*, 2020), artinya bahwa skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat persepsi konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan skor yang lebih rendah.

Kesejahteraan Psikologis

Pengukuran variabel kesejahteraan psikologis dengan menggunakan dua belas item pengukuran *General Health Questionnaire* (GHC-12) yang dikembangkan dan telah tervalidasi pada penelitian Montazeri *et al.* (2003). Secara umum, instrumen ini digunakan untuk mendeteksi

gejala penyakit non-psychotic psychiatric disorders (gangguan psikiatri non psikotik). Responden diminta untuk menilai sejauh mana mereka mengalami kesejahteraan psikologis dengan poin 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang mereka alami. Sebagai contoh, peneliti mencantumkan item pengukuran untuk mengukur kesejahteraan psikologis yaitu “Saya mampu untuk berkonsentrasi”, “Saya mampu untuk menentukan keputusan”, dan “Saya mengalami tekanan secara terus-menerus”, dengan skor kecukupan reliabilitas sebesar 0.799 (Obrenovic *et al.*, 2020). Secara umum, skor yang lebih tinggi mampu menunjukkan tingkat persepsi kesejahteraan psikologis responden yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan skor yang lebih rendah.

Kinerja Karyawan

Pengukuran variabel kinerja karyawan dengan menggunakan tujuh item pengukuran yang diadopsi dari Williams and Anderson (1991). Responden dapat memberikan penilaian dengan menggunakan poin 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat persepsi kinerja yang mereka capai. Sebagai contoh, peneliti mencantumkan item pengukuran untuk mengukur kinerja karyawan seperti “Saya mampu menyelesaikan dengan baik tugas yang diberikan kepada Saya” dan “Saya mampu memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan Saya”, dengan skor kecukupan reliabilitas sebesar 0.781. Pada item pengukuran kinerja karyawan, peneliti juga mencantumkan dua item *reverse code* yang bertujuan untuk menguji konsentrasi responden dalam mengisi kuesioner. Contoh item pengukuran *reverse code* yaitu “Saya mengabaikan aspek pekerjaan yang harus Saya kerjakan” dan “Saya gagal dalam menjalankan tugas penting” (Obrenovic *et al.*, 2020). Secara teori, skor reliabilitas yang semakin tinggi mampu menunjukkan tingkat persepsi pencapaian kinerja karyawan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan skor yang lebih rendah.

Penelitian menggunakan data responden yang diambil dengan menggunakan berbagai saluran daring, seperti melalui e-mail dan Whatsapp. Peneliti menyalurkan kuesioner berdasarkan ketentuan teknik pengambilan data *snowballing*, yang ditujukan kepada salah satu responden dan akan terus berlanjut sampai kebutuhan data terpenuhi seluruhnya. Untuk menghindari bias hasil, peneliti menyertakan pertanyaan penyaring untuk mengetahui bahwa data responden layak atau tidak layak untuk digunakan pada proses pengujian data penelitian (Maksum *et al.*, 2021). Sebagai tambahan, peneliti juga akan menyeleksi kembali setiap data yang didapatkan dari proses pengumpulan secara daring. Seleksi data didasarkan pada pertanyaan *reverse code* yang tercantum dalam kuesioner. Jika pola jawaban yang diberikan oleh responden pada pertanyaan *reverse code* tidak selaras dengan pertanyaan lainnya, maka dapat dipastikan bahwa data responden tersebut memiliki kecacatan, dan sebaiknya tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

Peneliti melakukan uji validitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini telah sesuai dengan konseptual, definisi operasional dan tingkat reliabilitas yang telah ditentukan sebelumnya (Hair Jr *et al.*, 2014). Pengujian validitas pada penelitian saat ini menggunakan uji validitas muka dan validitas konten, yang bermaksud untuk menyesuaikan instrumen penelitian dengan konteks penelitian (Hair *et al.*, 2014; Maksum *et al.*, 2021). Sebagai tambahan, uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan juga digunakan untuk memperkuat validitas penelitian ini. Uji validitas konvergen yang mengarah pada pengujian *outer model* yang bertujuan untuk menguji bahwa indikator-indikator yang terlibat dalam konstruk penelitian telah memiliki pergerakan yang serupa dan mengelompok pada tempat yang sama. Skor minimum muatan faktor yang harus

terpenuhi dalam pengujian *outer model* adalah 0.4 sampai dengan 0.7 atau lebih tinggi (Hair *et al.*, 2014). Sedangkan pengujian validitas diskriminan, peneliti mengacu pada nilai AVE. Konstruk penelitian dapat dikatakan valid ketika skor dari AVE memiliki skor yang lebih besar dari nilai korelasi yang timbul dari satu konstruk dengan konstruk lainnya. Peneliti selanjutnya dapat melakukan uji reliabilitas untuk menguji keandalan dan konsistensi pengukuran atribut. Skor minimum *Cronbach's Alpha* yang harus terpenuhi untuk uji reliabilitas adalah 0.60 sampai dengan 0.70 atau lebih tinggi (Hair *et al.*, 2014).

Tahap selanjutnya, dilakukan uji model struktural (*inner model*) yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang sudah disusun dalam penelitian ini. Analisis data yang digunakan dalam pada penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) yang didukung dengan perangkat lunak SmartPLS. Peneliti menetapkan acuan umum pada nilai koefisien jalur (β) dan *p-value*. Nilai koefisien dengan jalur yang mengarah positif menunjukkan variabel eksogen memiliki

pengaruh secara positif terhadap variabel endogen. Sebaliknya, ketika nilai koefisien lebih cenderung menunjukkan hasil yang negatif, maka dapat dikatakan bahwa variabel eksogen juga dapat berpengaruh secara negatif terhadap variabel endogen (Hair *et al.*, 2014). Sedangkan untuk skor minimum agar hipotesis dapat terdukung ketika nilai *p-value* < 0.01 (signifikan pada tingkat 1%), *p-value* < 0.05 (signifikan pada tingkat 5%), dan *p-value* < 0.10 (signifikan pada tingkat 10%) (Maksum *et al.*, 2021). Sebagai tambahan, peneliti menguji peran pemediasian dan peran pemoderasian dengan mengacu pada konsep pengujian mediasi-moderasi yang telah dikembangkan oleh Baron and Kenny (1986).

Hasil

Penelitian ini menggunakan data primer. Data dikumpulkan dari lapangan menggunakan kuesioner, yang telah tervalidasi oleh peneliti sebelumnya untuk mengukur variabel yang sama dengan konteks yang berbeda (Carlson *et al.*, 2000; Montazeri *et al.*, 2003; Williams & Anderson, 1991). Penyebaran kuesioner

Tabel 1. Distribusi Responden

Kriteria	Jumlah	Persentase
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK/MA	2	2.5 %
D1/D2/D3 (Diploma)	2	2.5 %
S1 (Sarjana)	19	23.5 %
S2 (Magister)	50	61.7 %
S3 (Doktoral)	8	9.9 %
Total	81	100 %
Pengalaman Kerja		
Kurang dari 1 tahun	4	4.9 %
1-3 tahun	21	25.9 %
3-5 tahun	15	18.5 %
Lebih dari 5 tahun	41	50.6 %
Total	81	100 %
Jenis Kelamin		
Laki-laki	42	51.9 %
Perempuan	39	48.1 %
Total	81	100 %

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2021

secara daring digunakan peneliti dengan alasan bahwa terdapat keterbatasan aktivitas peneliti yang diakibatkan oleh pemberlakuan kegiatan masyarakat selama masa *Pandemic Covid-19*. Hasil perolehan data responden dapat ditunjukkan pada tabel 1 tentang distribusi responden.

Model Pengukuran

Tahap selanjutnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan apakah instrument penelitian telah memenuhi syarat dan dapat digunakan untuk mengukur konstruk penelitian (Cooper *et al.*, 2006).

Tabel 2 menunjukkan secara rinci hasil pengujian validitas konvergen, hanya beberapa item pengukuran yang memenuhi syarat untuk digunakan pada pengujian selanjutnya (*factor loading* > 0,7). Pada konstruk konflik pekerjaan-keluarga, hanya enam item dari sembilan item yang lolos uji validitas konvergen. Selanjutnya pada konstruk kesejahteraan psikologis hanya terdapat enam item pengukuran dari dua

belas yang telah memenuhi syarat untuk digunakan pada penelitian ini. Sedangkan pada konstruk kinerja karyawan, hanya terdapat lima item pengukuran dari tujuh item pengukuran yang memenuhi syarat untuk digunakan pada penelitian ini. Sesuai dengan prosedur penelitian, untuk item pengukuran yang tidak memenuhi syarat, peneliti dapat menghapus dan tidak mengikutsertakan item pengukuran itu pada proses pengujian selanjutnya.

Tahap selanjutnya, peneliti melakukan uji validitas diskriminan untuk mengkonfirmasi adanya korelasi yang terjadi pada setiap variabel penelitian yang diikutsertakan pada model penelitian. Peneliti mengacu pada hasil perbandingan nilai *average variance extracted* (AVE) dan *cross loading* pada masing-masing variabel penelitian yang digunakan. Acuan umum yang digunakan peneliti untuk menilai validitas diskriminan jika skor AVE sebesar 0.50 keatas dan cross loading sebesar 0.70 ke atas (Hair *et al.*, 2014). Hasil uji validitas diskriminan secara rinci dapat dirujuk pada

Tabel 2. Uji Validitas Konvergen

Validitas Konvergen	Factor Loading
Konflik Pekerjaan-Keluarga	
KPK1	0.803
KPK2	0.774
KPK3	0.837
KPK4	0.770
KPK5	0.750
KPK6	0.820
Kesejahteraan Psikologis	
KP1	0.751
KP2	0.782
KP3	0.821
KP4	0.735
KP5	0.812
KP6	0.871
Kinerja Karyawan	
KK1	0.846
KK2	0.882
KK3	0.846
KK4	0.843
KK5	0.720

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2021

mampu mencapai skor lebih dari 0.70. Dengan demikian, setiap item pengukuran untuk masing-masing variabel secara konsisten dan handal dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Model Struktural

Setelah melakukan uji reliabilitas, peneliti melakukan uji *inner model* sebagai tahapan yang harus dilalui dalam pengujian hipotesis penelitian. Peneliti mengacu pada nilai koefisien jalur (β) dan *p-value*, serta nilai koefisien determinasi (Hair *et al.*, 2014). Hasil pengujian *Inner Model* pada penelitian dapat dirujuk pada tabel 5.

Tabel 5 menjelaskan tentang skor dari *r-square* pada variabel konflik pekerjaan dan keluarga memperoleh skor yaitu sebesar -0.332, yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang negatif pada variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan sebesar 33.2%, sedangkan pengaruh sisanya sebesar 66.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terlibat di dalam penelitian ini. Skor *R-Square* pada variabel kesejahteraan psikologis memperoleh skor sebesar -0.597, yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang negatif pada variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan psikologis sebesar 59.7%, sedangkan pengaruh sisanya sebesar 40.3% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan di dalam penelitian saat ini. Selanjutnya, skor *R-Square* pada variabel kinerja karyawan memperoleh skor yaitu sebesar 0.554, yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif pada variabel kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan sebesar 55.4%, sedangkan pengaruh sisanya sebesar 44.6% dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji hipotesis penelitian dengan mengikuti mekanisme pengujian yang dilakukan oleh Baron & Kenny (1986) terkait dengan pengujian mediasi-moderasi. Mengacu pada hasil uji hipotesis penelitian, bahwa terdapat pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut mengacu pada hasil nilai *R-Square* sebesar -0.332; *P-Value* sebesar 0.002 dan nilai sig. sebesar 0.05. Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *R-Square* -0.332 menunjukkan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi secara negatif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 33.2% dan sisanya 66.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis 1 telah didukung.

Pada pengujian peran pemediasian, output parameter mengacu pada tabel *total effect*, bukan pada tabel koefisien. Peneliti berpendapat bahwa pengaruh pemediasian tidak hanya mempertimbangkan pada pengaruh antar variabel independen ke variabel dependen secara langsung, tetapi juga perlu untuk mempertimbangkan pengujian secara tidak langsung (*indirect effect*) (Baron & Kenny, 1986).

Secara teknis, *total effect* lebih akurat jika digunakan untuk memprediksi pengaruh langsung dan tidak langsung pada variabel penelitian. Ketentuan yang ditetapkan oleh peneliti adalah, jika *T-Statistics* mendapatkan skor yang lebih besar

Tabel 5. Uji Inner Model

Variabel	R-Square
Konflik Pekerjaan-Keluarga à Kinerja Karyawan	-0.332
Konflik Pekerjaan-Keluarga à Kesejahteraan Psikologis	-0.597
Kesejahteraan Psikologis à Kinerja Karyawan	0.554

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2021

Tabel 3. Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Item	Factor Loading	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Konflik Pekerjaan-Keluarga	KPK1	0.803	0.793	Valid
	KPK2	0.774		
	KPK3	0.837		
	KPK4	0.770		
	KPK5	0.750		
	KPK6	0.820		
Kesejahteraan Psikologis	KP1	0.751	0.797	Valid
	KP2	0.782		
	KP3	0.821		
	KP4	0.735		
	KP5	0.812		
	KP6	0.871		
Kinerja Karyawan	KK1	0.846	0.829	Valid
	KK2	0.882		
	KK3	0.846		
	KK4	0.843		
	KK5	0.720		

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2021

Tabel 3, skor AVE yang mencapai 0.50 ke atas maka keseluruhan variabel yang diikutsertakan pada penelitian ini telah memenuhi persyaratan uji validitas diskriminan. Pada variabel konflik pekerjaan-keluarga nilai AVE sebesar 0.793, variabel kesejahteraan psikologi memperoleh nilai AVE sebesar 0.797, dan pada variabel kinerja karyawan memperoleh nilai AVE sebesar 0.829, semuanya memenuhi kriteria di atas 0,5 Nilai *factor loading* variabel konflik pekerjaan-keluarga dengan enam item pengukuran semuanya di atas 0,7. Pada variabel kesejahteraan psikologis dengan enam item pengukuran nilai *factor loading* di atas 0,7, demikian pula pada variabel kinerja

karyawan dengan lima item pengukuran nilai *factor loading* di atas 0,7. Hasil skor AVE dan *cross loading* menunjukkan bahwa semua variabel yang dilibatkan pada penelitian dapat dinyatakan valid.

Selanjutnya pengujian reliabilitas, menggunakan kriteria nilai Cronbach's Alpha, nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0.60 dan skor *composite reliability* lebih besar 0.70 (Hair *et al.*, 2014), hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4, menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel, mengacu pada hasil skor minimum Cronbach's Alpha yaitu 0,6 atau lebih, sedangkan pada skor *composite reliability*

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Konflik Pekerjaan-Keluarga	0.885	0.916	Reliabel
Kesejahteraan Psikologis	0.884	0.912	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.882	0.910	Reliabel

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2021

Tabel 6. Uji Hipotesis *Specific Direct Effect*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (IO/STDEVI)	P-Values
Konflik Pekerjaan- Keluarga → Kesejahteraan Psikologis	-0.597	-0.602	0.072	8.318	0.000
Konflik Pekerjaan-Keluarga → Kinerja Karyawan	-0.332	-0.334	0.108	3.070	0.002
Kesejahteraan Psikologis → Kinerja Karyawan	0.554	0.580	0.106	5.214	0.000

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2021

Tabel 7. Uji Hipotesis *Specific Indirect Effect*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (IO/STDEVI)	P-Values
Konflik Pekerjaan- Keluarga → Kesejahteraan Psikologis → Kinerja Karyawan	-0.331	-0.348	0.072	4.608	0.000

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2021

dari 1.96, maka variabel kesejahteraan psikologis memediasi secara penuh pengaruh antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada tabel 8 dapat diketahui bahwa skor *T-Statistics* mencapai angka 4.608 dan lebih tinggi daripada 1.96 dengan nilai *P-Values* sebesar 0.000 dan nilai sig. sebesar 0.001. dengan demikian hipotesis 2 telah didukung.

Diskusi

Pengaruh langsung Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini relevan dengan penelitian Geroda dan Puspitasari (2017) yang menyebutkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Secara praktis, ketika karyawan mengalami konflik di lingkungan pekerjaan dan lingkungan

karyawannya maka dampak yang terjadi adalah penurunan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian meningkatnya konflik pekerjaan-keluarga juga diiringi dengan penurunan kinerja karyawan.

Secara logika, seorang karyawan yang memiliki masalah dalam pekerjaannya, biasanya lebih emosional kepada lingkungan keluarganya, sehingga karyawan akan sulit berkonsentrasi untuk menyeimbangkan energi yang tersisa. Ketika energi mereka lebih banyak dialokasikan pada pekerjaan mereka untuk menyelesaikan masalah, maka mereka akan mengalami stres yang berkelanjutan, dan pada akhirnya dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan (Warokka & Febrilia, 2015). Sejalan dengan teori COR, seseorang akan mengalami penurunan kinerja jika mereka terlalu berlebihan mengalokasikan sumberdaya mereka hanya pada satu peran. Alokasi sumberdaya yang berlebihan tersebut mendorong ketidakseimbangan peran yang mereka miliki (peran pekerjaan dan peran

keluarga), dan pada akhirnya kinerja karyawan mengalami penurunan.

Pengaruh tidak langsung Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kesejahteraan psikologis. Peneliti berpendapat bahwa kesejahteraan dapat memediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Obrenovic *et al.* (2020), yang mengungkap bahwa kesejahteraan psikologis dan keamanan psikologis dapat menjadi mediator kuat pada pengaruh antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan. Secara logika, ketika seseorang mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga, mereka akan lebih cenderung menunjukkan perasaan tertekan sehingga mengakibatkan timbul dampak negatif terhadap kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang mengalami konflik di lingkungan pekerjaan, biasanya diakibatkan oleh kelebihan beban kerja, keletihan dan kurangnya kebebasan di tempat kerja, sehingga mereka cenderung mengalami rasa frustrasi yang selanjutnya dapat berdampak terhadap kehidupan keluarga mereka. Terlebih lagi, bagi karyawan yang tidak mampu mengatasi konflik tersebut, maka mereka akan membawa emosi negatif ke tempat kerja, sehingga penurunan kinerja dapat terjadi.

Penelitian ini juga menemukan bahwa kesejahteraan psikologis dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, mereka biasanya lebih sehat dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah, dan secara langsung dapat juga berpengaruh terhadap produktivitas di tempat kerja. Peneliti menghipotesiskan bahwa kesejahteraan psikologis mampu menjadi peran pemediasian pada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja

karyawan (Obrenovic *et al.*, 2020). Untuk mendukung hipotesis, peneliti mengintegrasikan teori COR. Teori COR menyatakan bahwa pada karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis rendah, yang dihasilkan dari tingginya konflik antara pekerjaan dan keluarga, maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penurunan kinerja karyawan diakibatkan oleh terkurasnya sumberdaya psikologis. Minimnya sumberdaya psikologis dapat mengakibatkan munculnya perasaan negatif seperti perasaan pesimis dan perasaan mudah menyerah terhadap pekerjaan, sehingga penurunan kinerja dapat terjadi.

Simpulan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kesejahteraan psikologis mampu memediasi secara penuh pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. Kontribusi penelitian ini ditujukan pada berbagai literatur yang terkait dengan peran kritis konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. Kontribusi lain pada literatur tentang pengaplikasian *Conservation Of Resources Theory* sebagai teori dasar untuk menjelaskan fenomena ketidakseimbangan pengalokasian sumberdaya seseorang pada peran ganda mereka (pekerjaan dan keluarga), sehingga dapat memicu penurunan kinerja di tempat kerja. Sedangkan implikasi praktis penelitian bahwa tingginya konflik pekerjaan-keluarga yang dialami seorang karyawan dapat membahayakan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, praktisioner diharapkan dapat menghindari setiap program kerja yang memicu konflik pekerjaan-keluarga seorang karyawan, sehingga resiko penurunan kinerja bagi karyawan dapat diminimalisir.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga butuh perbaikan pada penelitian selanjutnya pada bidang konflik pekerjaan-keluarga. Pertama,

jumlah sampel penelitian yang sedikit dan hanya terbatas pada instansi perguruan tinggi saja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan responden lebih banyak dan menyertakan sektor swasta untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih beragam. Kedua, peneliti hanya menggunakan mekanisme pemediasian kesejahteraan psikologis. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan tambahan peran pemediasian keamanan psikologis dan juga mempertimbangkan penggunaan mekanisme pemoderasian komitmen organisasional untuk menginvestigasi fenomena yang lebih kompleks.

Daftar Pustaka

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Sun, J. (2006). *Business research methods*. Mcgraw-hill New York.
- Dwijayanti, K. I., & Riana, I. G. (2018). The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 2(1), 20–23.
- Fitzpatrick, T., Janzen, B., Abonyi, S., & Kelly, I. (2012). Factors associated with perceived time pressure among employed mothers and fathers. *Psychology*, 3(02), 165. <https://doi.org/10.4236/psych.2012.32025>
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in Psychology*, 10, 1267. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Geroda, M. K. B., & Puspitasari, E. (2017). The impact of work-family conflict toward job performance—the case of external auditor. *The 3rd PLABC (Parahyangan International Accounting and Business Conference)*.
- Goodarzi, H. T., & Hatami, S. (2015). The effect of work-family conflict and work-family facilitation on job satisfaction and job performance in national Iranian drilling (NIDC). *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5(2), 2821–2830.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2),

Maksum, Fikriah & Hawabi / Bagaimana konflik pekerjaan-keluarga

- 178–187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Maksum, I., Fikriah, N. L., & Mayasari, A. (2021). Overqualification as a Blunt Weapon on Productivity Improvement: Person-Job Fit Theory Integration. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(1), 60–77. <https://doi.org/10.31332/lifal>
- Maksum, I., Handoko, T. H., & Fikriah, N. L. (2020). Group cohesiveness on performance: mediating effect of collective organization citizenship behavior. *Jurnal Manajemen*, 24(03), 443–459. <https://doi.org/10.24912/jm.v24i3.678>
- Montazeri, A., Harirchi, A. M., Shariati, M., Garmaroudi, G., Ebadi, M., & Fateh, A. (2003). The 12-item General Health Questionnaire (GHQ-12): translation and validation study of the Iranian version. *Health and Quality of Life Outcomes*, 1(1), 1–4. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-1-66>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Warokka, A., & Febrilia, I. (2015). Work-family conflict and job performance: Lesson from a Southeast Asian emerging market. *Journal of Southeast Asian Research*, 2015(2015), 1–14. <https://doi.org/10.5171/2015.420802>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617. <https://doi.org/10.1177/02F014920639101700305>
- Zhao, X. R., & Namasivayam, K. (2012). The relationship of chronic regulatory focus to work–family conflict and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 458–467. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.07.004>

Lampiran 1. Hasil SEM-PLS

