

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM
RATULANGI (JMBSI UNSRAT)

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*
DENGAN VARIABEL MEDIASI *JOB SATISFACTION***

Musrifa Soleman, Abdul Wahab Hasyim, Johan Fahri

Universitas Khairun

ARTICLE INFO

Keywords: *Work Family Conflict, Employee Performance, Job Satisfaction*

Kata Kunci: Konflik Pekerjaan dan Keluarga, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Corresponding author:

Musrifa Soleman

mimimusrifa12@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the Effect of Work Family Conflict on Employee Performance with Job Satisfaction as the Mediating Variable. This study is a quantitative study. The sample in this study used a purposive sampling method, with predetermined criteria, namely the sample in this study were civil servants and PPPK employees, married employees and 100 female employees. The data analysis technique used was path modeling with Smart Partial Least Square (PLS) version 4 as a statistical test tool. The results of this study indicate that: Work Family Conflict has a significant effect on Employee Performance for female employees at Weda General Hospital, Work Family Conflict has a significant effect on Job Satisfaction for female employees at Weda General Hospital, Job Satisfaction has a significant effect on Employee Performance for female employees at Weda General Hospital and Job Satisfaction can be a mediation between Work Family Conflict and Employee*

Abstrak. Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Employee Performance* Dengan Variabel Mediasi *Job Satisfaction*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu Sampel dalam penelitian ini pegawai PNS dan PPPK, para pegawai yang sudah menikah dan pegawai wanita sebanyak 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *path modelling* dengan *Smart Partial Least Square (PLS)* versi 4 sebagai alat uji statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda, *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda, *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda dan *Job Satisfaction* dapat menjadi mediasi antara *Work Family Conflict* dengan *Employee Performance* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Work Family Conflict (konflik antara pekerjaan dan keluarga) telah menjadi isu yang semakin mendesak di banyak organisasi. Konflik ini dapat timbul dari berbagai sumber, termasuk ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tanggung jawab keluarga, seperti merawat anak-anak atau orang tua yang sakit, serta perubahan dalam peran gender di dalam keluarga. Dalam lingkungan kerja modern, tantangan yang dihadapi oleh karyawan tidak hanya terbatas pada tugas-tugas pekerjaan mereka tetapi juga mencakup keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Konflik antara pekerjaan dan keluarga (*family-work conflict*) telah menjadi isu yang semakin penting karena perubahan dalam struktur keluarga, peran gender yang berubah, serta tuntutan kerja yang semakin meningkat. (Sulistyowati & Hadi, 2021)

Konflik pekerjaan-keluarga muncul ketika tuntutan pekerjaan memerlukan perhatian lebih dibandingkan peran keluarga. Konflik ini mau tidak mau menimbulkan berbagai persoalan yang berdampak pada kehidupan keluarga perempuan dan pekerjaannya. Di satu sisi, perempuan diharapkan bertanggung jawab mengelola dan mengasuh keluarganya. Sebaliknya sebagai pegawai diharapkan dapat bekerja dengan baik sesuai standar pekerjaan. Namun, tidak semua perempuan berhasil menyeimbangkan peran mereka di tempat kerja dengan peran mereka di keluarga, sehingga menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga.

Family-Work Conflict dapat memiliki dampak yang signifikan pada kesejahteraan individu yang dimana hal tersebut disampaikan oleh, Sianturi et al (2013). Selain itu Sianturi et al (2013) juga menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dapat terlihat dari kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Bagi karyawan yang telah menikah, penting untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga, karena kepuasan dalam keluarga turut berkontribusi pada kebahagiaan di tempat kerja. Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, mereka dapat menghindari konflik antara pekerjaan dan keluarga. Karyawan yang mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, kelelahan, dan kecenderungan untuk mengalami *burnout*. Hal ini dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental mereka, serta kualitas hubungan dalam keluarga.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Azliah & Lataruva, (2021) ditemukan hasil bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal karena individu akan kehilangan sumber daya primer dalam menghadapi konflik. Individu juga akan kehilangan sumber daya sekunder apabila sumber daya primer tidak diperhatikan yang berakibat pada penurunan *employee performance*. Penelitian diatas diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Zainal et al., (2020) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dan *employee performance*.

Karyawan yang mengalami *work family conflict* merasa lelah dengan waktu dan energi yang terbatas yang mereka miliki sehingga tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka. Selain itu, *Family-Work Conflict* juga dapat berdampak pada kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan yang dimana *job satisfaction* mencakup perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk seberapa puas mereka dengan gaji, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karir,

dan hubungan dengan rekan kerja serta atasan. Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat mengganggu kepuasan kerja karena karyawan mungkin merasa tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga mereka. Konflik ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak pada produktivitas, loyalitas, dan retensi karyawan dalam sebuah organisasi. (Sihite, 2018)

Kepuasan kerja adalah elemen krusial dalam lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja individu, retensi karyawan, dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi esensial bagi organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Kepuasan kerja adalah elemen krusial dalam lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja individu, retensi karyawan, dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi esensial bagi organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Faktor-faktor ini termasuk kompensasi yang adil, peluang pengembangan karir, kualitas hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Nur Chalil &, 2022)

Dengan menilai dan mengelola faktor-faktor tersebut, organisasi dapat mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pendekatan ini tidak hanya membantu dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif pada keseluruhan kinerja organisasi. (Nur Chalil &, 2022)

Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga berkontribusi pada pengurangan tingkat absensi dan pergantian karyawan, yang dapat mengurangi biaya terkait dengan rekrutmen dan pelatihan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan, organisasi dapat membangun tim yang lebih kuat dan lebih berdedikasi, serta mencapai tujuan jangka panjang mereka dengan lebih efektif. Oleh karena itu, investasi dalam peningkatan kepuasan kerja adalah langkah strategis yang sangat penting untuk kesuksesan organisasi secara keseluruhan. (Nur Chalil &, 2022).

Masalah yang muncul terkait dengan pengaruh konflik antara keluarga dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Halmahera Tengah dapat menjadi fokus penelitian yang mendalam. Konflik ini bisa muncul karena tuntutan yang bertentangan antara tanggung jawab keluarga dan tugas-tugas pekerjaan yang membutuhkan komitmen tinggi, terutama di lingkungan rumah sakit yang memerlukan ketepatan waktu dan konsentrasi yang tinggi. Penting untuk dipahami bahwa konflik antara keluarga dan pekerjaan dapat secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketidakseimbangan ini mungkin mengakibatkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan yang pada gilirannya dapat mereduksi kinerja mereka dalam hal produktivitas dan kualitas pelayanan di rumah sakit.

Karyawan, sebagai aset penting dalam sebuah organisasi, diharapkan selalu dapat memberikan arahan terkait tujuan-tujuan yang harus dicapai sebagai target prestasi mereka.

Target-target tersebut berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi seberapa efisien dan efektif suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Wijayanto, 2012). Jika target-target tersebut tercapai, maka kesuksesan organisasi juga akan terwujud. Salah satu cara untuk menilai tingkat keberhasilan organisasi adalah dengan mengukur kinerja karyawan Virgiyanti et al., (2018). Selain itu menurut Rivai (2014) menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan perilaku nyata setiap individu, yang berfungsi sebagai hasil dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam perannya di organisasi atau perusahaan. Selain itu, kepuasan karyawan juga memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Andora (2019) juga menyatakan bahwa dengan tingkat kepuasan yang tinggi, karyawan cenderung menjadi lebih produktif, sehingga produktivitas individual akan meningkat.

Saat ini pekerjaan serta keluarga adalah dua hal yang tidak mungkin terpisahkan, terutama bagi yang telah memiliki pekerjaan. Setiap perusahaan tempat karyawan bekerja menuntut karyawan memberikan peningkatan pada produktivitasnya saat sedang bekerja sehingga karyawan akan lebih fokus pada pekerjaannya daripada berfokus untuk keluarga. Sulit untuk membagi waktu untuk pekerjaan dan keluarga. Karena adanya hal tersebut seringkali timbul ketidakseimbangan antara tanggung jawab atas pekerjaan juga tanggung jawab atas keluarga. Keberadaan kesenjangan yang dirasakan antara pekerjaan serta keluarga nantinya akan mendorong timbulnya efek negatif bagi performa karyawan dan keluarganya yang disebut *work family conflict*.

Kinerja individu, yang mengacu pada efektivitas dan produktivitas karyawan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka dan berkontribusi pada tujuan dan sasaran perusahaan secara keseluruhan, merupakan faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara, (2001), "Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja)" mengacu pada standar pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, yang terdiri dari kualitas dan kuantitas tugas yang dicapai selama memenuhi kewajiban yang ditugaskan kepada mereka. Setiap institusi secara konsisten mengantisipasi staf yang sangat baik, karena sifat ini dapat secara signifikan meningkatkan kinerja mereka

Konflik Pekerjaan-Keluarga sebagai konflik antar-peran, di mana kebutuhan pekerjaan dan keluarga pada dasarnya tidak konsisten dalam berbagai aspek. Penting untuk dicatat bahwa melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi semakin menantang ketika bertentangan dengan tanggung jawab rumah tangga, dan menangani tanggung jawab keluarga menjadi lebih menantang ketika tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan meningkat. Dalam konteks ini, hal ini juga dapat dilihat sebagai konflik intra-peran, di mana tuntutan pekerjaan dianggap bertentangan dengan tanggung jawab rumah tangga dan bersaing dengan kekuatan dari domain kehidupan lainnya.

Diskusi tentang perempuan selalu menjadi topik yang menarik yang dimana dikaji dalam sebuah buku yang berjudul *Women and Leadership* (perempuan dan kepemimpinan)" oleh Julia Gillard et al (2021), terutama yang berkaitan dengan keseimbangan antara karier profesional dan peran mereka sebagai ibu rumah tangga. Meskipun secara tradisional perempuan memiliki tanggung jawab sebagai istri dan ibu dalam rumah tangga, namun hal ini tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk mencari pekerjaan di luar rumah. Hal ini dibuktikan dengan

fenomena yang lazim terjadi di masyarakat saat ini di mana banyak perempuan yang sudah menikah bekerja untuk mendapatkan penghasilan tambahan atau mengekspresikan diri mereka di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. (Gillard et al.,2022).

Perempuan sering menghadapi dilema berat ketika mencoba menyeimbangkan tuntutan yang semakin meningkat dari berbagai peran mereka seperti tanggung jawab sebagai orang tua bagi anak-anak dan sebagai pengasuh bagi orang tua yang sudah lanjut usia dengan tuntutan yang semakin tinggi di tempat kerja, yang termasuk harapan untuk berprestasi dan memberikan kontribusi tambahan di luar tanggung jawab pekerjaan resmi mereka. Konsekuensi utama dari posisi multifaset ini adalah timbulnya konflik pekerjaan-keluarga, yang sering kali disertai dengan data yang menunjukkan dampak signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan perempuan.

Hal ini terutama disebabkan oleh terbatasnya kontrol karyawan perempuan atas kehidupan kerja mereka, yang berbeda dengan kontrol mereka yang lebih besar terhadap urusan rumah tangga. Mempertimbangkan situasi ini, karyawan perempuan sering kali berada dalam dilema, menyeimbangkan antara kewajiban yang semakin meningkat dari peran mereka sebagai orang tua bagi anak-anak dan pengasuh bagi orang tua yang sudah lanjut usia, di samping tuntutan yang semakin meningkat dari perusahaan agar karyawan berprestasi di posisi mereka dan memberikan kontribusi tambahan di luar tanggung jawab pekerjaan resmi mereka. Salah satu konsekuensi penting dari posisi multifaset ini adalah terjadinya konflik Pekerjaan-Keluarga.

Penelitian ini nantinya memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana manajemen konflik antara keluarga dan pekerjaan, serta kepuasan kerja, berperan dalam menentukan kinerja karyawan di Rumah Sakit Halmahera Tengah. Dengan mengeksplorasi interaksi antara kedua faktor ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan efektivitas kerja mereka dalam konteks lingkungan rumah sakit yang sering kali menuntut dan penuh tekanan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengungkap bagaimana konflik antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Misalnya, konflik yang tidak dikelola dengan baik bisa menurunkan tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Sebaliknya, karyawan yang mampu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dengan efektif cenderung lebih puas dan produktif.

Dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pendekatan yang lebih holistik dan mendukung, rumah sakit dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien, karena karyawan yang puas dan termotivasi lebih cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik dan lebih berfokus pada kebutuhan pasien. Selain itu, pengelolaan yang efektif dari konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat mengurangi tingkat stres dan *burnout* di antara staf, yang pada gilirannya mendukung retensi karyawan dan mengurangi biaya terkait dengan turnover dan pelatihan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan berharga tentang dinamika kepuasan kerja yang merupakan salah satu variabel mediasi yang menjadi jembatan anatar konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja pegawai yang ada di rumah sakit umum yang ada di kabupaten halmahera tengah, selain itu juga penelitian ini nantinya menawarkan rekomendasi praktis yang dapat digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih

mendukung dan produktif pegawai di Rumah Sakit Umum Halmahera Tengah. Implementasi strategi berbasis temuan penelitian ini dapat berkontribusi pada peningkatan keseluruhan dalam kinerja karyawan dan kepuasan pasien, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi jangka panjang.

Menurut Liu *et al.*, (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik Konflik Pekerjaan-Keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan individu akan mengalami kehilangan sumber daya primer dalam menghadapi Konflik Pekerjaan-Keluarga, oleh karena itu apabila individu tidak diperhatikan tentunya mereka akan kekurangan sumber daya dalam hal ini untuk menyesuaikan emosi dan perilaku secara efektif serta nantinya akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainal *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga seringkali merasa kelelahan karena terbatasnya waktu dan penipisan energi yang dimiliki sehingga berakibat pada terganggunya konsentrasi pada pekerjaan mereka. Dalam dunia kerja, konflik pekerjaan keluarga sering dirasakan oleh seorang perempuan yang bekerja. Hasil penelitian terkait dengan konflik pekerjaan keluarga memiliki efek negatif pada kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf *et al.*, (2020) konflik pekerjaan keluarga memiliki efek negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan yang sudah menikah.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh An *et al.*, (2020) ditemukan hasil bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Riana *et al.*, (2019) menunjukkan hasil dimana *work family conflict* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Dan Yusuf *et al.*, (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *work family conflict* dan *employee performance*. Karyawan dengan beban kerja yang sulit untuk menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan keluarga, karena harus berfokus pada pekerjaan yang dilakukan Hal karena individu akan kehilangan sumber daya primer dalam menghadapi konflik. Individu juga akan kehilangan sumber daya sekunder apabila sumber daya primer tidak diperhatikan yang berakibat pada penurunan *employee performance*. Penelitian diatas diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Zainal *et al.*, (2020) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dan *employee performance*. Karyawan yang mengalami *work family conflict* merasa lelah dengan waktu dan energi yang terbatas yang mereka miliki sehingga tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka.

Meskipun demikian, penelitian sebelumnya menemukan bahwa *family-work conflict* dapat memberikan pengaruh terhadap *job satisfaction* namun tidak ditemukan hubungan antara *family-work conflict* terhadap *job satisfaction*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bhalla *et al.*, (2019) yang mengungkapkan bahwa *family-work conflict* tidak memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap *job satisfaction*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Nabiilah Maulidania Fazliawan (2020) yang dimana *family-work conflict* memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*

Meskipun sudah banyak penelitian tentang pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, namun ada beberapa penelitian yang memperoleh hasil berbeda yaitu ada yang menemukan pengaruh positif dan negatif dari hubungan variabel-variabel tersebut. Sehingga, ini menjadi salah satu daya tarik yang membuat peneliti ingin mengkaji ulang mengenai topik tersebut. Selain alasan tersebut, fenomena yang terjadi yaitu adanya keterlibatan karyawan wanita yang bekerja di rumah sakit umum pada kabupaten halmahera tengah. Seorang wanita selain berperan sebagai ibu rumah tangga, juga melakukan perannya dalam suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila tidak bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan konflik dalam dirinya yang akan berdampak pada kepuasan dan kinerja dalam bekerja.

KAJIAN TEORI

Work family conflict

Work family conflict sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan Indra, (2019). Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Adinda, (2019) mengungkapkan bahwa *work family conflict* memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan. Konflik yang terjadi pada peran di keluarga dan peran di pekerjaan menimbulkan efek-efek negatif. Konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) oleh para ahli selalu dikaitkan dengan sumber stress yang mempengaruhi segi fisik dan psikologis menyatakan bahwa konflik antara pekerjaan ke keluarga (*work to family conflict*) mempunyai hubungan dengan depresi dan keluhan somatic. Konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Sementara Natemeyer dalam Ghoniyah dan Masurip (2015) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga.

Indikator Work family conflict

Greenhaus dan Beutell (1985) terdapat tiga indikator konflik pekerjaan-keluarga, yaitu:

1. *Time-based conflict*.
2. *Strain-based conflict*
3. *Behavior-based conflict*

Employee Performance

Menurut Nugrahaningsih (2017) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika Jufrizen *et al.*, (2018). Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Indikator *Employee Performance*

Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi beberapa unsur. Menurut Donni, (2014) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian kinerja pegawai antara lain:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Kemandirian
4. Inisiatif
5. Kerjasama

Job Satisfaction

Handoko (1992) dalam Sutrisno (2009:79) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung oleh Strauss dan Sayles dalam Handoko (1992) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif atau negatif dari seorang karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya, sebagai suatu akibat interaksi seseorang dengan lingkungan kerjanya.

Indikator *Job Satisfaction*

Berikut merupakan beberapa indikator *job satisfaction* atau kepuasan kerja (Makkulawu & Kessi, 2019:40):

1. Penempatan kerja.
2. Kenyamanan terhadap jenis pekerjaan.
3. Kesempatan untuk maju mengembangkan karir

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Work family conflict* Terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rajak,dkk (2013) menyatakan bahwa *work family conflict* atau konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal ini disebabkan tingginya komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya

karena sebagian besar waktu yang dimiliki karyawan dicurahkan untuk pekerjaan sehingga kurangnya waktu yang dicurahkan untuk keluarganya. Karyawan senantiasa bertanggung jawab dan berkomitmen dalam menyelesaikan seluruh tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya. Selain itu menurut Burgard, dkk (2009) dan Cheng, dkk (2013) terdapat pengaruh yang kuat antara konflik peran ganda berpengaruh positif karena stres pada pekerjaan dapat menimbulkan rasa tidak aman seperti mengalami masalah fisik dan tekanan psikologis dan kurangnya semangat di tempat kerja.

H1: Terdapat pengaruh langsung antara *Work Family Conflict* terhadap *Employee Performance*

Pengaruh *Work family conflict* Terhadap *Job Satisfaction*

Jam kerja yang panjang membuat pegawai mengalami peningkatan *Work Family Conflict* dan merasa tidak puas dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan Brough et al., (2005). Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa konflik antara keluarga dan pekerjaan memiliki dampak negatif terhadap tingkat *Job Satisfaction* (Bruck et al., 2002; Hsu, 2011). Selain itu, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa konflik kehidupan kerja bertindak sebagai predictor *Job Satisfaction*, Karatepe (2007). Banyak studi menunjukkan adanya hubungan negatif antara *Work Family Conflict* dan tingkat *Job Satisfaction*, Breaugh et al., (2008). Dengan mengurangi konflik antara keluarga dan pekerjaan, akan terjadi peningkatan *Job Satisfaction* para pegawai, Namasivayam et al., (2007).

H2: Terdapat pengaruh langsung antara *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction*

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

Employee performance terbukti dipengaruhi oleh *job satisfaction*. Nilai *job satisfaction* yang positif signifikan menunjukkan adanya pengaruh bagaimana karyawan merasa puas dan nyaman terhadap pekerjaan yang mereka terima. Artinya, perusahaan telah berhasil menciptakan kenyamanan dan kepuasan terhadap pekerjaan karyawan. Permadi et al. (2018) menunjukkan bahwa *employee performance* dipengaruhi secara positif signifikan oleh *job satisfaction*. Mandala et al., (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*. Namun, hasil penelitian Sari (2020) menunjukkan bahwa pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Jadi, ada keterkaitan antara kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap kinerja mereka.

H3: Terdapat pengaruh langsung antara *job satisfaction* terhadap *Employee performance*.

Pengaruh *Work family conflict* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Job Satisfaction* Sebagai Mediasi

Konflik dalam keluarga terkadang menjadi beban tersendiri dan tidak mudah untuk dihindari. Menurut Liftyawan et al., (2020) konflik pekerjaan keluarga atau *work family conflict* adalah bentuk konflik antara peran yang diakibatkan oleh tuntutan peran di tempat kerja dan

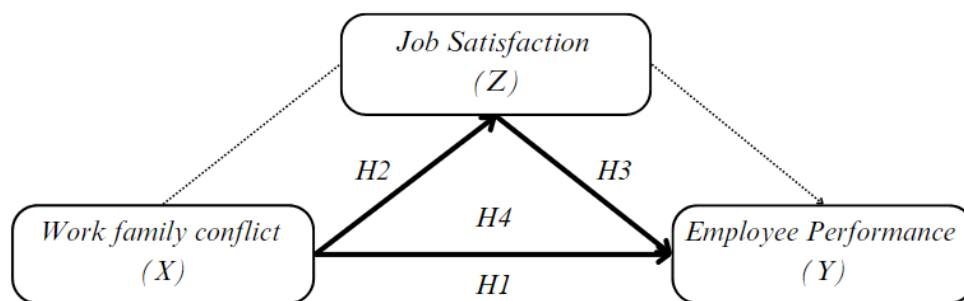
keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Suatu tujuan dalam perusahaan dapat diraih apabila didukung dengan karyawan yang serius dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu karyawan harus menemukan kenyamanan dan kesenangan dalam melakukan pekerjaannya, dilain sisi agar karyawan tidak terlalu terbebani dengan tekanan yang ada. Setelah karyawan merasakan kenyamanan dan kesenangan maka akan muncul kepuasan kerja

Konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga juga sering dialami oleh seorang karyawan. Hal tersebut akan sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja, karena dapat mengganggu fokus dari karyawan tersebut. Yang mana akan membuat pikiran seorang karyawan terganggu dan berpengaruh pada fisik seorang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Taufiq et al., (2023) dan Nurkhayati et al, (2023) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

H4: *job satisfaction* mampu memediasi antara *Work Family Conflict* terhadap *Employee performance*

Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti yang terdiri dari satu variabel independen, satu variabel dependen dan satu variabel mediasi. Variabel independen yaitu *Work family conflict*, sementara itu variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Employee Performance* dan variabel mediasi pada penelitian ini yaitu *Job Satisfaction*. Berdasarkan pada penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Desain penelitian merujuk pada proses keseluruhan yang melibatkan perencanaan dan pelaksanaan studi (Silaen, 2018). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data yang digunakan berbentuk angka atau data kuantitatif yang telah diolah. Metode pengumpulan data dilakukan melalui teknik survei dan menggunakan kuesioner, dengan tujuan untuk mengevaluasi dampak Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Employee Performance* Dengan Variabel Mediasi *Job Satisfaction*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Weda Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara, Waktu penelitian, dimulai dari bulan November 2024 sampai dengan bulan Desember 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi menggambarkan sejumlah data yang jumlahnya sangat banyak dan luas dalam sebuah penelitian Darmawan (2016). Dalam penelitian ini, populasi merujuk pada keseluruhan individu, peristiwa, dan kelompok yang menjadi subjek dan objek penelitian serta menjadi dasar untuk menarik kesimpulan. Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah para Pegawai wanita yang ada di rumah sakit umum

Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu Sampel dalam penelitian ini pegawai PNS dan PPPK, para pegawai yang sudah menikah dan pegawai wanita. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (1995), sehingga jumlah responden yang menjadi sampel dapat ditentukan dengan pasti, yang berjumlah 100 responden

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas (*Convergent Validity*)

Convergent Validity adalah pengukuran validitas indikator refleksif sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari *outer loading* dari masing-masing indikator variabel. Nilai indikator dikatakan *valid*, apabila indikator menjelaskan variabel kontruknya dengan nilai $> 0,7$ atau biasa yang disebut dengan *rule of thumbs* (Ghozali dan Latan, 2015). Sedangkan nilai yang dibawah 0,7 sebaiknya lakukan penghapusan pada indikator tersebut. Uji validitas terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen berbeda yang mengukur konstruk yang samamempunyai kolerasi tinggi. Berikut hasil *output outer loading* pada tabel 4.11.

Tabel 4.1 Output Outer Loading Awal X, Z dan Y

	EMPLOYEE PERFORMANCE	JOB SATISFACTION	WORK FAMILY CONFLICT
X1.1			0,720
X1.2			0,894
X1.3			0,894
X1.4			0,893
X1.5			0,885

X1.6			0,845
X1.7			0,862
X1.8			0,840
Y.1	0,741		
Y.2	0,832		
Y.3	0,805		
Y.4	0,907		
Y.5	0,921		
Y.6	0,891		
Y.7	0,907		
Y.8	0,650		
Z.1		0,806	
Z.2		0,746	
Z.3		0,847	
Z.4		0,859	
Z.5		0,846	
Z.6		0,846	
Z.7		0,833	

Sumber: *Output SmartPLS 4.0*, 2025.

Berdasarkan tabel pengujian validitas diatas, menunjukkan bahwa keseluruhan indikator/item yang digunakan untuk mengukur variabel *Work Family Conflict* dan *Job Satisfaction* memiliki tingkat validitas yang tinggi dengan nilai diatas 0.7. Namun terdapat variabel *Employee Performance* pada indikator Y.8 yang masih kurang dari 0,7 Sehingga perlu dilakukan penghapusan pada indikator tersebut dan dilakukan pengujian ulang

Tabel 4.2 Output Outer Loading Akhir X, Z dan Y

	EMPLOYEE PERFORMANCE	JOB SATISFACTION	WORK FAMILY CONFLICT
X1.1			0,721
X1.2			0,894
X1.3			0,894
X1.4			0,893
X1.5			0,885
X1.6			0,844
X1.7			0,862
X1.8			0,839
Y.1	0,755		
Y.2	0,846		
Y.3	0,814		
Y.4	0,905		
Y.5	0,924		

Y.6	0,891		
Y.7	0,904		
Z.1		0,804	
Z.2		0,744	
Z.3		0,848	
Z.4		0,861	
Z.5		0,847	
Z.6		0,847	
Z.7		0,834	

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2025.*

Berdasarkan tabel pengujian validitas yang kedua diatas, menunjukkan bahwa keseluruhan indikator/item yang digunakan untuk mengukur variabel *Work Family Conflict*, *Job Satisfaction* dan *Employee Performance* memiliki tingkat validitas yang tinggi dengan nilai diatas 0.7. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dapat secara efektif dan konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud

Tabel 4.3 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
EMPLOYEE PERFORMANCE	0,747
JOB SATISFACTION	0,684
WORK FAMILY CONFLICT	0,732

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2025.*

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *AVE* sudah lebih dari 0.5, dengan kata lain bahwa semua konstruk atau variabel *Work Family Conflict*, *Job Satisfaction* dan *Employee Performance* sudah valid atau bisa dikatakan konstruk sudah dapat menjelaskan variansi itemnya

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator-indikator dari semua variabel penelitian yang digunakan merupakan konstruk yang baik atau tidak dalam membentuk sebuah variabel laten.

Tabel 4.4 Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)
EMPLOYEE PERFORMANCE	0,943	0,947
JOB SATISFACTION	0,923	0,923
WORK FAMILY CONFLICT	0,947	0,949

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2025*

Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0.6 – 0.7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory* (Ghozali dan Latan, 2015:75). Dari hasil *output SmartPLS* diatas semua konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.6 dan *cronbach's alpha* di atas 0.6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik, seperti pendapat Hair et.al (2011) bahwa, “*rule of thumbs* nilai *alpha* atau *composite*

reliability harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima”. Evaluasi model struktural PLS diawali dengan melihat nilai R-Square setiap variabel laten dependen pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Nilai R-Square dan Adjusted R-Square

Variabel	R-square	Adjusted R-square
EMPLOYEE PERFORMANCE	0,834	0,831
JOB SATISFACTION	0,228	0,220

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2025.*

Berdasarkan tabel di atas, nilai *R-Square* variabel *Employee Performance* (Y) sebesar 0.834 yang berarti bahwa nilai presentase tersebut memiliki pengaruh variabel *Work Family Conflict* terhadap *Employee Performance* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda sebesar 83,40% dan sisanya 16,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan nilai *R-Square* untuk variabel *Job Satisfaction* (Z) sebesar 0.228 yang berarti bahwa nilai tersebut mengindikasikan presentase pengaruh variabel *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda sebesar 22,80% dan sisanya 77,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural berfungsi untuk menjelaskan antaravariabel-variabel dalam penelitian. Untuk menilai signifikan model prediksi dalam pengujian ini dapat dilihat dari nilai t-statistik antara variabel independen ke variabel dependen. Tabel variabel *path coefficient* pada *output SmartPLS* sebagai berikut:

Tabel 4.6 Path Coefficients (Mean, STDEV, t-value)

	Sampe l asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
JOB SATISFACTION -> EMPLOYEE PERFORMANCE	0,826	0,824	0,046	17,936	0,000
WORK FAMILY CONFLICT -> EMPLOYEE PERFORMANCE	0,160	0,162	0,050	3,208	0,001
WORK FAMILY CONFLICT -> JOB SATISFACTION	0,478	0,487	0,088	5,416	0,000

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2025.*

Nilai *path coefficient* atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis, berikut adalah penjelasan dari hasil *path coefficient*:

a) Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara *Work Family Conflict* terhadap *Employee*

Performance adalah berpengaruh signifikan dengan T-statistik sebesar $3.208 > 1.96$ karena $t_{hitung} > T_{tabel}$, dan nilai P Value $(0.001) < 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda. Jadi, hipotesis efek mediasi (H_1) diterima

- b) Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction* adalah berpengaruh signifikan dengan T-statistik sebesar $5.416 > 1.96$ karena $t_{hitung} > T_{tabel}$, dan nilai P Value $(0.000) < 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda. Jadi, hipotesis efek mediasi (H_2) diterima
- c) Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* adalah signifikan dengan T-statistik sebesar $17.936 > 1.96$ karena $t_{hitung} > T_{tabel}$, dan nilai P Value $(0.000) < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda. Jadi, hipotesis efek mediasi (H_3) diterima

Uji Efek Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mendeteksi kedudukan variabel pada sebuah model. Pengujian mediasi dilakukan melalui *output* parameter uji signifikan dilihat berdasarkan pada tabel total *effect* bukan pada tabel koefisien, karena pada efek mediasi tidak hanya dilakukan pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) variabel bebas ke variabel terikat, tetapi juga menguji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui variabel mediasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Pengaruh Tidak Langsung Antara Variabel Independen Dengan Variabel Dependen Melalui Variabel Mediasi

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STD EV)	Nilai P (P values)
WORK FAMILY CONFLICT -> JOB SATISFACTION -> EMPLOYEE PERFORMANCE	0,395	0,399	0,066	5,969	0,000

Sumber: *Output SmartPLS 4.0*, 2025.

Nilai pada tabel total *effect* menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis, berikut adalah penjelasan dari hasil *indirect effect*:

1. Pengaruh tidak langsung *Work Family Conflict* (X) terhadap *Employee Performance* (Y) melalui *Job Satisfaction* (Z) Sebagai variabel mediasi memiliki nilai T-statistik $(5,969) > 1.96$ yang berarti bahwa *Job Satisfaction* dapat menjadi mediasi antara *Work Family Conflict*

dengan *Employee Performance* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda. Jadi, hipotesis efek mediasi (H4) diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Employee Performance* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis pertama maka dapat diketahui maka dapat diketahui bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rajak *et al* (2013) menyatakan bahwa *work family conflict* atau konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal ini disebabkan tingginya komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena sebagian besar waktu yang dimiliki karyawan dicurahkan untuk pekerjaan sehingga kurangnya waktu yang dicurahkan untuk keluarganya.

Karyawan senantiasa bertanggung jawab dan berkomitmen dalam menyelesaikan seluruh tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya. Selain itu menurut Burgard, dkk (2009) dan Cheng, dkk (2013) terdapat pengaruh yang kuat antara konflik peran ganda berpengaruh positif karena stres pada pekerjaan dapat menimbulkan rasa tidak aman seperti mengalami masalah fisik dan tekanan psikologis dan kurangnya semangat di tempat kerja.

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis kedua maka dapat diketahui maka dapat diketahui bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda. Jam kerja yang panjang membuat pegawai mengalami peningkatan *Work Family Conflict* dan merasa tidak puas dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan Brough *et al.*, (2005).

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa konflik kehidupan kerja bertindak sebagai predictor *Job Satisfaction*, Karatepe (2007). Banyak studi menunjukkan adanya hubungan negatif antara *Work Family Conflict* dan tingkat *Job Satisfaction*, Breugh *et al.*, (2008). Dengan mengurangi konflik antara keluarga dan pekerjaan, akan terjadi peningkatan *Job Satisfaction* para pegawai, Namasivayam *et al.*, (2007).

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis ketiga maka dapat diketahui maka dapat diketahui bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda. *Employee performance* terbukti dipengaruhi oleh *job satisfaction*. Nilai *job satisfaction* yang positif signifikan menunjukkan adanya pengaruh

bagaimana karyawan merasa puas dan nyaman terhadap pekerjaan yang mereka terima. Artinya, perusahaan telah berhasil menciptakan kenyamanan dan kepuasan terhadap pekerjaan karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian Permadi et al. (2018) menunjukkan bahwa *employee performance* dipengaruhi secara positif signifikan oleh *job satisfaction*. Mandala et al., (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis keempat maka dapat diketahui bahwa *Job Satisfaction* dapat menjadi mediasi antara *Work Family Conflict* dengan *Employee Performance* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda. Ketika *Work Family Conflict* mengurangi *Job Satisfaction*, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung mengalami penurunan dalam kinerja. Dalam hal ini, *Job Satisfaction* bertindak sebagai **mediator** yang menjelaskan hubungan antara *Work Family Conflict* dan *Employee Performance*. Hasil Ini didukung dengan penelitian Agarwal, S., & Bhattacharya, R. (2019) **Penelitian ini** menunjukkan bahwa kepuasan kerja **memediasi** hubungan antara *Work Family Conflict* dan kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang akhirnya menurunkan tingkat kinerja mereka di tempat kerja dan Goh, C. F., & Tan, C. L. (2020) penelitian ini mengungkapkan bahwa *job satisfaction* bertindak sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *work-family conflict* dan *employee performance*. Hasilnya menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa tertekan oleh tuntutan pekerjaan dan keluarga, mereka merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, yang berujung pada **penurunan kinerja** di tempat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah

1. *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda.
2. *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda
3. *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda
4. *Job Satisfaction* dapat menjadi mediasi antara *Work Family Conflict* dengan *Employee Performance* pada pegawai wanita di Rumah Sakit umum Weda

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran saran dalam penelitian ini adalah

1. Bagi Rumah Sakit umum Weda
Melalui penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi Rumah Sakit umum

Weda Untuk meningkatkan kinerja pegawai wanita di Rumah Sakit Umum Weda, penting untuk mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga, meningkatkan kepuasan kerja, dan menyediakan lingkungan yang mendukung bagi kesejahteraan mereka. Dengan mengadopsi kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, memberi perhatian pada faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja, dan mendukung pengembangan karir pegawai, Rumah Sakit Umum Weda dapat menciptakan kondisi yang lebih baik untuk meningkatkan *employee performance* pegawai wanita mereka.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Melalui penelitian ini, Peneliti selanjutnya dapat mencakup sektor pekerjaan lain selain rumah sakit, seperti **perusahaan swasta, instansi pemerintahan,** atau sektor **pendidikan** untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang bagaimana *Work Family Conflict* memengaruhi kinerja pegawai wanita. Dan penelitian ini juga bisa digunakan untuk menjadikan referensi penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama dengan kebaruan dengan menggunakan alat analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Azlia, D. S. N., & Lataruva, E. (2021). Analisis pengaruh work family conflict dan family work conflict terhadap employee performance dengan emotional exhaustion sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan berstatus menikah pada PT. PLN (Persero) unit induk distribusi Jawa Tengah dan Daer. *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–15. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/32367>
- Bhalla, A., & Kang, L. S. (2019). Work-Family Balance (WFB) Experience of Indian Journalists: Differences by Gender and Life-cycle Stages. *South Asian Journal of Management*, 26(1).
- Fazliawan, N. M., & Yanuar, Y. (2020). Pengaruh Family-Work Conflict Terhadap Job Satisfaction Dengan Variabel Mediasi Work Engagement. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 531-541.
- Gillard, J., & Okonjo-Iweala, N. (2022). *Women and leadership: Real lives, real lessons*. MIT Press.
- Hutabarat, S. E. (2022). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Di Pt. Inti Terafarma Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang).
- Kuswinarno, M., & Indirawati, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Eco-Entrepreneur*, 7(1), 19-33.
- Linda, A., & Rino, R. (2023). The Influence of Work-Family Conflict, Workload, and Work Pressure as Mediating Variables on the Performance of Female Employees. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(2), 379-393.
- Nur Chalil &, S. F. Z. (2022). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif Pada Kantor Pajak

- Pelayanan Pratama Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen SINTA*, 4(2), 282–296. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Pitoy, R. R., Saerang, I. S., & Tulung, J. E. (2022). Reaksi Pasar Modal Terhadap Disahkannya RUU Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pada Emiten Perbankan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1)
- Rahman, A. I. N., & Lataruva, E. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perempuan PT Sai Apparel Industries). *Diponegoro Journal of Management*, 12(6).
- Rikantika, R. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Setiawan, N. L., & Rimadias, S. (2021). Work-Family Conflict and Family-Work Conflict as Mediating Variables in Workload and Social Support for Work Stress (The Case of Female Workers in Creative Industries). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomika*, 14(17-26).
- Sihite, R. (2018). Pengaruh Work-To-Family Conflict Dan Family-To-Work Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Studi Pada Karyawan Di Kantor Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta Reymonda. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 138–151.
- Sianturi, M. M., & Zulkarnain, Z. (2013). Analisis work family conflict terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. *Psychological Journal: Science and Practice*, 1(3).
- Sila, I. K., & Martini, I. A. (2020). Transformation and revitalization of service quality in the digital era of revolutionary disruption 4.0. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Sulistiyowati, C. M., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh WorkFamily Conflict terhadap Job Performance dengan Employee Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1256–1266. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1256-1266>
- Tualai, M. M., & Aima, M. H. (2022). The Effect Of Work-Family Conflict And Workload On Employee Performance Mediated By Work Stress On Female Employees With Families In The Fiscal Policy Agency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 668-681.
- Yusuf, R. M., & Hasnidar, H. (2020). Work-family conflict and career development on performance of married women employees: Case of Bank Employees, Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 9(1), 151-162.
- Zainal, N., Zawawi, D., Aziz, Y. A., & Ali, M. H. (2020). Work-family conflict and job performance: Moderating effect of social support among employees in malaysian service sector. *International Journal of Business and Society*, 21(1), 79–95.