

## **Pengaruh *Work Family Conflict*, Kompensasi Finansial, dan *Work Overload* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agista Demak**

**Erika Utami<sup>1</sup>, Ira Setiawati<sup>2</sup>, dan Rr. Hawik Ervina Indiworo<sup>3</sup>**

*email: [erika.utami99@gmail.com](mailto:erika.utami99@gmail.com), [irasetiawati@upgris.ac.id](mailto:irasetiawati@upgris.ac.id), [indiworo1983@gmail.com](mailto:indiworo1983@gmail.com)*

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas PGRI Semarang**

### ***Abstract***

*The purpose of this research is to determine the influence of Work Family Conflict, Financial Compensation and Work Overload on Employee Performance at PT. Agista Demak. This research method is quantitative. This research sample used a purposive sampling technique with a sample size of 100 people. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of this research show that the work family conflict variable has a significant positive effect on employee performance, financial compensation has a significant positive effect on employee performance, and work overload has a significant positive effect on employee performance.*

*Keywords: Work Family Conflict, Financial Compensation, Work Overload, Employee Performance*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict*, Kompensasi Finansial dan *Work Overload* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agista Demak. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling jumlah sampel 100 orang Teknik analisis data menggunakan analisis regresi lineier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan *work overload* signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Work Family Conflict*, Kompensasi Finansial, *Work Overload*, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional untuk keseimbangan kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan. Maka itu, perusahaan penting untuk memiliki peraturan yang baik dalam memberdayakan sumber daya manusia. Dengan demikian, agar tujuan perusahaan dapat dicapai maka kinerja karyawan perlu diperhatikan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dan menunjukkan seberapa besar pegawai dalam memenuhi tujuan dari perusahaan secara keseluruhan Mangkunegara 2005 dalam Ariani (2017). Dapat diketahui salah satu faktor diatas yang mempengaruhi karyawan seperti *work family conflict*, kompensasi finansial, dan *work overload*.

Menurut Rahmayati, (2020) *work family conflict* adalah konflik yang muncul antara dua peran yaitu peran di tempat kerja dan peran dirumah, kedua perannya harus dilakukan secara bersamaan, sehingga tidak terpenuhi salah satu peran akibat pemenuhan dari peran lainnya. *Work family conflict* dapat menyebabkan karyawan kelelahan baik secara fisik maupun emosional pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan karena tidak dapat bekerja secara baik.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi finansial adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang Rivai & Sagala (2011). Tujuan utama pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan contoh bentuk seperti insentif untuk para karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan di kemudian hari.

Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) mengemukakan bahwa ketidaksesuaian beban kerja umumnya sebagai beban kerja yang berlebihan. Ketidaksesuaian beban kerja dimana individu diberi pekerjaan tambahan oleh perusahaan dalam jumlah yang tidak wajar dengan waktu yang terbatas atau pekerjaan di luar job desc individu tersebut.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis data terdiri dari data primer dan sekunder. Sumber data primer yakni karyawan PT. Agista Demak sedangkan data sekunder dari sumber lain seperti jurnal, artikel atau perpustakaan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode sample jenuh diperoleh sebanyak 100 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi lineier berganda di uji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji stastistik deskriptif, uji regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
	X1	0,764	0,197	Valid

<i>Work Family Conflict (X1)</i>	X2	0,611	0,197	Valid
	X3	0,395	0,197	Valid
	X4	0,656	0,197	Valid
	X5	0,585	0,197	Valid
	X6	0,548	0,197	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.1	0,625	0,197	Valid
	X2.2	0,656	0,197	Valid
	X3.3	0,528	0,197	Valid
	X4.4	0,667	0,197	Valid
	X5.5	0,419	0,197	Valid
	X6.6	0,384	0,197	Valid
	X7.7	0,490	0,197	Valid
<i>Work Overload X3)</i>	X8.8	0,615	0,197	Valid
	X3.1	0,505	0,197	Valid
	X3.2	0,615	0,197	Valid
	X3.3	0,550	0,197	Valid
	X4.4	0,803	0,197	Valid
	X5.5	0,620	0,197	Valid
	X6.6	0,521	0,197	Valid
	X7.7	0,679	0,197	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X8.8	0,607	0,197	Valid
	Y1	0,896	0,197	Valid
	Y2	0,728	0,197	Valid
	Y3	0,678	0,197	Valid
	Y4	0,556	0,197	Valid
	Y5	0,399	0,197	Valid
	Y6	0,660	0,197	Valid
	Y7	0,447	0,197	Valid
	Y8	0,685	0,197	Valid
	Y9	0,680	0,197	Valid
Y10	0,502	0,197	Valid	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel diatas, nilai r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% dengan 100 responden, dimana  $N-2 = 100 - 2 = 98$  yaitu 0,1966. Diketahui bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan variabel memiliki nilai r hitung  $> r$  tabel atau r hitung  $> 0,1966$  pada taraf signifikansi 0,05. Maka pernyataan kuesioner pada setiap variabel dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Work Family Conflict (X1)</i>	0,616	6
Kompensasi Finansial (X2)	0,632	8

<i>Work Overload (X3)</i>	0,757	8
Kinerja Karyawan (Y)	0,830	10

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel di atas bahwa dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil dari uji data dari semua item pernyataan variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yang berarti bahwa item pernyataan pada semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

## Analisis Deskriptif

### *Work Family Conflict*

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif *Work Family Conflict*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	22	22.0	22.0	22.0
Sedang	66	66.0	66.0	88.0
Tinggi	12	12.0	12.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	12	12.0	12.0	12.0
Sedang	73	73.0	73.0	85.0
Tinggi	15	15.0	15.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil dari jawaban 100 responden diketahui bahwa responden lebih banyak menilai *Work Family Conflict* pada kategori sedang sebesar 73,0% (73 Responden).

### Kompensasi Finansial

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif Kompensasi Finansial

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil dari jawaban 100 responden diketahui bahwa responden lebih banyak menilai Kompensasi Finansial pada kategori sedang sebesar 66,0%, (66 Responden).

### *Work Overload*

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Deskriptif *Work Overload*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	20	20.0	20.0	20.0
Sedang	57	57.0	57.0	77.0
Tinggi	23	23.0	23.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil dari jawaban 100 responden diketahui bahwa responden lebih banyak menilai *Work Overload* pada kategori sedang sebesar 57,0% (57 Responden).

### Kinerja Karyawan

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	12	12.0	12.0	12.0
Sedang	69	69.0	69.0	81.0
Tinggi	19	19.0	19.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 hasil dari jawaban 100 responden diketahui bahwa responden lebih banyak menilai Kinerja Karyawan pada kategori sedang sebesar 69,0% (69 Responden).

### Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15749923
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.059
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 <sup>c</sup>

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, untuk seluruh data penelitian menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,053 > 0,05 dimana nilai uji taraf signifikan *Kolmogrow Smirnov* > 0.05, jadi kesimpulan dari distribusi ini yaitu menyatakan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

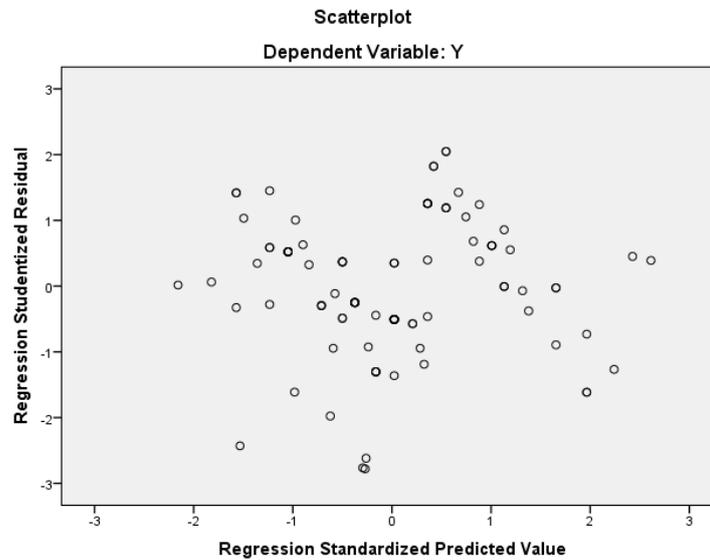
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.808	.937		.863	.391		
WFC	.723	.089	.484	8.148	.000	.114	8.801
KF	.352	.100	.208	3.510	.001	.115	8.732
WO	.436	.072	.316	6.074	.000	.148	6.766

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Tolerance* seluruh variabel lebih besar dari > 0,10 dan nilai VIF seluruh variabel lebih kecil dari < 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gangguan multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan gambar hasil diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar dengan pola acak atau tidak jelas sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.808	.937		.863	.391		
WFC	.723	.089	.484	8.148	.000	.114	8.801

KF	.352	.100	.208	3.510	.001	.115	8.732
WO	.436	.072	.316	6.074	.000	.148	6.766
a. Dependent Variable: KK							

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,808 + 0,723 \text{ WFC} + 0,352 \text{ KF} + 0,436 \text{ WO} + \varepsilon$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dinyatakan sebagai berikut :

- $\alpha$  Ketika *Work Family Conflict*, Kompensasi Finansial, *Work Overload* bernilai sama dengan nol, maka nilai dari Kinerja Karyawan sebesar 0,808, dimana tidak mengalami perubahan jika Kinerja Karyawan tidak ada variabel independen .
- $\beta_1$  Ketika *Work Family Conflict* mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan nilai pada Kinerja Karyawan sebesar 0,723. Menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- $\beta_2$  Ketika Kompensasi Finansial mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan nilai pada Kinerja Karyawan sebesar 0,352. Menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- $\beta_3$  Ketika *Work Overload* mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan nilai pada Kinerja Karyawan sebesar 0,436. Menunjukkan bahwa *Work Overload* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil (Uji t) Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.808	.937		.863	.391		
WFC	.723	.089	.484	8.148	.000	.114	8.801
KF	.352	.100	.208	3.510	.001	.115	8.732
WO	.436	.072	.316	6.074	.000	.148	6.766

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hipotesis sebagai berikut :

- i. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan  
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $8,148 > t$  tabel  $1,98498$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara *Work Family Conflict* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- ii. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan  
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,510 > t$  tabel  $1,98498$ ,

sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Kompensasi Finansial secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan.

iii. Pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6,074 > t$  tabel  $1,98498$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara *Work Overload* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

## Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3312.199	3	1104.066	799.079	.000 <sup>b</sup>
	Residual	132.641	96	1.382		
	Total	3444.840	99			
a. Dependent Variable: KK						
b. Predictors: (Constant), WO, KF, WFC						

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Hasil tabel diatas dapat diketahui untuk variabel bebas diperoleh nilai  $F_{hitung} = 799,079$  dengan tingkat  $P_{value} = 0,000$ . Dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  didapat  $F_{tabel}$  sebesar 2,70. Dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} (799,079) > (2,70) F_{tabel}$  atau  $P_{value} (0,000) < (0,05) \alpha$ , yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian maka secara bersama-sama *Work Family Conflict*, Kompensasi Finansial, dan *Work Overload* berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.981 <sup>a</sup>	.961	.960	1.17545	1.830
a. Predictors: (Constant), WO, KF, WFC					
b. Dependent Variable: KK					

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa, Adjusted R Square = 0,960 artinya kontribusi *Work Family Conflict*, Kompensasi Finansial, dan *Work Overload* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 96 %, sedangkan sisanya sebesar 4 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui dari nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar 8,148, sehingga  $H_{a1}$  diterima. Berarti semakin tinggi *work family conflict* yang terjadi, maka semakin tinggi juga pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada PT. Agista Demak yang dimana seorang karyawan tidak bisa melakukan konflik peran dalam keluarga dan peran di pekerjaan secara seimbang dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Pengaruh *work family conflict* ini dapat ditinjau dari beberapa faktor, salah satunya dari indikator skor yang tinggi dari responden yang sebagian besar sudah berkeluarga yaitu *strain based conflict* mengenai tuntutan salah satu peran yang dijalankan berdampak pada peran lainnya dapat meningkatkan *work family conflict* pada karyawan PT. Agista Demak. Hal tersebut menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berdampak kepada peran konflik keluarga yang tidak berjalan seimbang, yang mengarah jika seorang Ayah/Ibu atau keluarga lain bekerja maka keluarga lain yang tidak bekerja seperti anak ataupun orang tua akan mendapatkan dampak sisi buruk atau baiknya dari salah seorang keluarga yang bekerja.

Hal tersebut didukung penelitian terdahulu oleh (Kusumawardani, 2014), (Ariani, 2017), dan (Septyaningsih, 2017) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui dari nilai sig  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar 3,510 sehingga  $H_{a2}$  diterima. Berarti semakin besar pemberian kompensasi finansial yang diterima, maka semakin besar juga pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Agista Demak yang dimana karyawan merasa tertarik jika perusahaan dengan baik memberikan kompensasi finansial kepada para karyawan.

Pengaruh kompensasi finansial dapat ditinjau dari beberapa faktor, salah satunya dari indikator skor yang tinggi dari jawaban responden yakni upah dan gaji, pemberian upah dan gaji yang diberikan oleh perusahaan berdampak mencukupi kebutuhan para karyawan PT. Agista Demak sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian upah dan gaji menunjukkan dari total pendapatan per bulan 2,5juta – 5juta sebesar 58 % ini dapat dijelaskan bahwa kompensasi finansial yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan para karyawan PT. Agista Demak, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal tersebut didukung penelitian terdahulu oleh (Siagian, 2015) dan (Kurniawan, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan *work overload* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diketahui dari nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar 6,074, sehingga  $H_{a3}$  diterima. Berarti semakin tinggi *work overload* yang dikerjakan, maka semakin tinggi juga pengaruh kinerja karyawan PT. Agista Demak, dikarenakan jika perusahaan memberi pekerjaan berlebihan maka karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu jam kerja yang singkat secara bersamaan.

Pengaruh *work overload* dapat dilihat dari beberapa faktor, salah satunya dari indikator skor yang tinggi dari jawaban responden yaitu *Physical or mental load*, pemberian pekerjaan yang memberatkan atau berlebihan kepada karyawan dapat menjadi hambatan karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya berkaitan dengan waktunya. Hal itu mengarah jika seorang karyawan PT. Agista Demak memiliki porsi pekerjaan masing-masing tetapi dikarenakan karyawan tersebut secara bersamaan diberi tugas dan tanggung jawab yang tidak sesuai pekerjaannya oleh perusahaan dengan tekanan waktu singkat sehingga berdampak pada fisik dan mental karyawan karena ada target yang harus dicapai secara bersamaan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat, maka terjadilah pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan. Didukung penelitian terdahulu oleh (Kusumawardani, 2014), (Septyaningsih, 2017) menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1 *Work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2 Kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3 *Work overload* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada penelitian selanjutnya, berikut saran yang dapat diambil dari hasil penelitian yang diperoleh :

- 1 Bagi perusahaan sebagaimana bahwa *work family conflict* dan *work overload* berpengaruh paling mayoritas terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti berharap agar semua perusahaan selalu memperhatikan faktor *work family conflict*, kompensasi finansial dan *work overload* dan juga dengan mempertimbangkan variabel lain.
- 2 Bagi karyawan peneliti berharap hendaknya karyawan mampu menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga, sehingga karyawan dapat mengurangi terjadinya *work family conflict*.
- 3 Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti faktor-faktor lain atau menggunakan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi *work family conflict* pada karyawan. Misalnya : *Self efficacy*, lingkungan kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, S. S. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (*work family conflict*) dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota Lombok . *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 6(1), 1-20.
- Asnawi, M. (2019). *Kinerja Perseroan Karyawan Terbatas: Studi Kasus atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo.
- Ayuning, B. A. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Eastparc Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.
- Bintaro, & D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cetakan I)*. Penerbit Gava Media.
- Carlson, & d. (2014). Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. *Universitas Gajah Mada*.
- Cooper, F. (1992). *Relationship Between Job and Family Satisfaction. Of Management*.

- Darwis, A. D. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu di Kota Makassar.
- Febriyanti, & P. ((2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Konflik Kerja-Keluarga Pegawai Di Upt Pasar Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(5), 246399.
- Ghozali. ((2018)). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haria, W. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja, work-familyconflict dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. 109.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- I Putu Indra Pardita, I. B. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *EJMUNUD VOL 9 NO 3 (2020)*.
- Ina Alfatah, H. E. (2021). Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian produksi Unit Pre Proses Pada PT. Royal Korindah di Purbalingga.
- Kanivia, L. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Manajemen Dan Bisni*, 3, 1.
- Khan, F. F. (2018). Work- Family Conflict and its Impact on Job Performance of Female Teachers of Frontier Education Foundation Girls Colleges of Khyber Pakhtunkhwa. *Global Social Sciences Review*, 3(3), 572-594.
- Kurniawan, I. G. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Psychological Empowerment, dan Kepuasan Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Intrinsik Kayawan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. *ejournal.undiksha.ac.id*.
- Kusumawardani, S. S. (2014). pengaruh peran konflik, pekerjaan konflik keluarga, pekerjaan berlebih terhadap kinerja karyawan. karyawan PT Air Mancur di Wonogiri. 1-12.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke)*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Marlina, E. (2019). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perempuan Di RSUD Kabupaten Rokan Hulu . *Ilmiah Cano Ekonomos*, 8, 1.
- Nahrisah, E. M. ((2021). Dampak Work overload Terhadap Stres Kerja dan Turnover intention Dengan Leadership support Sebagai Variabel Moderasi. *JAMEK: Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi Dan Keuangan*, 01(03), 131–139.
- Pardita, & S. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9, 3.
- Rafidah, N. A. (2020). pengaruh variabel work interference with family, family interference with work, kompenasasi finansial terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja wanita di kota Surabaya. 1-114.
- Septyaningsih, R. &. (2017). Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional. . *Management Analysis Journal*, 6, 4.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Snell, S. &. (2019). *Managing Human Resources. 18th Edition. Cengage Learning*. Boston, USA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Tahir, S. Y. (2012). The Effects of. *World Journal of Social Sciences*, 2(1), 174-181.