

## Pengaruh *Work-life Conflict* terhadap *Job Performance*: *Employee Well-being* dan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi

### *The Effect of Work-life Conflict on Job Performance: Employee Well-being and Work Engagement as Mediating Variables*

Sheilla Syiam Rahmawati<sup>(1)</sup>, Justine Tanuwijaya<sup>(2\*)</sup> & Andreas Wahyu Gunawan Putra<sup>(3)</sup>  
Universitas Trisakti, Indonesia

Disubmit: 25 Januari 2024; Diproses: 09 Februari 2024; Diaccept: 24 Februari 2024; Dipublish: 26 Februari 2024

\*Corresponding author: [justine@trisakti.ac.id](mailto:justine@trisakti.ac.id)

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life conflict* terhadap *job performance* dengan variabel mediasi *employee well-being* dan *work engagement* yang dilakukan kepada karyawan di perusahaan teknologi (*tech company*). Penelitian dilakukan melalui survei kuesioner dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini adalah *explanatory research* yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti. Pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan jenis pengambilan sampel *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 275 karyawan di perusahaan teknologi (*tech company*) mengacu pada ukuran sampel minimum berdasarkan Hair *et al.* (2019). Hasil uji hipotesis menunjukkan ketujuh hipotesis yang diajukan didukung dengan pernyataan bahwa terdapat pengaruh *work-life conflict* terhadap *job performance* melalui variabel mediasi *employee well-being* dan *work engagement*. Implikasi manajerial dalam penelitian ini diharapkan perusahaan teknologi lebih memperhatikan dampak jangka panjang dari adanya *work-life conflict* karyawan agar kesejahteraan dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya tidak berdampak pada performa kerja.

**Kata Kunci:** *Work-Life Conflict; Job performance; Employee Well-being; Work Engagement.*

#### Abstract

*This study aims to analyze the effect of work-life conflict on job performance with the mediating variables employee well-being and work engagement of the employees in technology companies. The study was conducted through a questionnaire survey with a quantitative research approach. This study method is explanatory research which aims to explain the position of the variables studied. Sampling used nonprobability sampling with purposive sampling type. The sample in this study was 275 employees in technology companies refer to the minimum sample size based on Hair et al. (2019). The results of the hypothesis test show that the seven hypotheses proposed are supported by the statement that there is an effect of work-life conflict on job performance through the mediating variables of employee well-being and work engagement. The managerial implication in this study, it is hoped technology companies will pay more attention to the long-term impact of employee work-life conflict so that employee welfare and engagement does not have an impact on work performance.*

**Keywords:** *Work-Life Conflict; Job performance; Employee Well-being; Work Engagement.*

**How to Cite:** Rahmawati S S., Tanuwijaya J. & Putra, G. A W. (2024), Pengaruh *Work-life Conflict* terhadap *Job Performance*: *Employee Well-being* dan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Social Library*, 4 (1): 14-22.

## PENDAHULUAN

Meningkatnya teknologi dan perubahan ekonomi menyebabkan individu mengalami ketakutan tidak mendapatkan atau kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, seringkali karyawan dianggap harus menjadi karyawan terbaik, mengorbankan kehidupannya di luar pekerjaan (Hartman, 2016). Oleh karena itu, pegawai selalu berusaha meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang baik secara konsisten, sehingga hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Seperti halnya perusahaan teknologi, karyawan di industri ini dinilai masih mampu menyeimbangkan tuntutan kerja antara proyek yang luas, agresif, dan jam kerja yang panjang agar dapat bekerja dengan baik. Misalnya saja riset yang dilakukan oleh Messersmith (2007) menemukan bahwa survei yang dilakukannya terhadap karyawan di sebuah perusahaan teknologi menemukan bahwa 59,3% karyawan tidak merasakan keseimbangan kehidupan kerja dan merasa lelah dalam mencapai kinerja puncak.

*Job performance* telah lama menjadi fokus peneliti perilaku organisasi. *Job performance* diartikan sebagai produktivitas karyawan yang dibagi menjadi tindakan dan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan (Anwar & Shahzad, 2011). *Job performance* dianggap sebagai keterampilan karyawan, termasuk pengetahuan, bakat, keterampilan, dan motivasi karyawan guna menyelesaikan tugas, serta kondisi tempat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Anwar & Shahzad, 2011). Ada banyak faktor yang menyebabkan *job performance*, salah satunya ialah konflik kehidupan kerja. Artinya, guna menyeimbangkan tanggung

jawab kehidupan kerja, karyawan menghadapi ketidaksesuaian dan ketidakseimbangan antara aktivitas kehidupan kerja yang akhirnya mempengaruhi kinerjanya.

Penting guna dicatat bahwa pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi semakin sulit ketika bertentangan dengan tugas-tugas lain, termasuk yang berkaitan dengan kehidupan pribadi seseorang (Linda & Rino, 2023). Dalam konteks ini, pada akhirnya menimbulkan konflik antar peran dimana tuntutan pekerjaan dipandang bertentangan dengan kepentingan di bidang kehidupan lainnya.

Selain konflik kehidupan kerja, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi performa kerja seorang karyawan. Menurut Sousa et al. (2022), konflik kehidupan kerja ialah prediktor rasa bersalah yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Selain itu, berdasar Wang & Shi (2022) setelah mempelajari faktor-faktor penyebab *work engagement*, termasuk *work-life conflict* yang ialah salah satu penyebab negatifnya.

Tujuan dari riset ini ialah guna menganalisis dampak *work-life conflict* terhadap prestasi kerja yang didukung oleh bidang lain yakni *employee well-being* dan *work engagement*. Belum ada riset mengenai konflik kehidupan kerja terhadap *work engagement* di perusahaan teknologi dengan menambahkan kesejahteraan karyawan dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi dalam literatur sebelumnya. Oleh karena itu, pengembangan hipotesis dalam riset ini ialah sebagai berikut.

Sebuah riset yang dilakukan oleh Asbari et al. (2020) pada karyawan sebuah perusahaan di Indonesia menemukan bahwa konflik kehidupan kerja

berhubungan negatif dengan prestasi kerja. Artinya semakin tinggi konflik kehidupan kerja yang dialami seorang karyawan, maka semakin rendah pula prestasi kerja karyawan tersebut. Dalam riset ini, domain *job satisfaction* memediasi hubungan tersebut. Selain itu Suci & Febriyantoro (2023) menemukan bahwa konflik kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditentukan oleh keterikatan karyawan. berdasar penjelasan sebelumnya, kita dapat membuat hipotesis sebagai berikut, H1: Terdapat pengaruh negatif *work life conflict* terhadap *job performance*.

Selain itu, menurut Huo & Jiang (2023), konflik kehidupan kerja juga erat kaitannya dengan aspek kesejahteraan karyawan. Penelitiannya menunjukkan bahwa konflik kehidupan kerja dapat merugikan kesejahteraan karyawan. Konflik kehidupan kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi dan seringkali menimbulkan tekanan yang melemahkan kesejahteraan karyawan (Huo & Jiang, 2023).

Liao et al. (2019) berpendapat bahwa konflik kehidupan kerja seringkali mengakibatkan hilangnya sumber daya baik di ranah pekerjaan maupun di luar pekerjaan, sehingga menyebabkan karyawan mengeluarkan lebih banyak sumber daya pribadi guna mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini menjadikan konflik kehidupan kerja sebagai peristiwa stres yang menguras kesejahteraan karyawan dan menyebabkan stres (Liao et al., 2019). Berdasar hal itu, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut, H2: Terdapat pengaruh negatif *work life conflict* terhadap *employee well being*.

Selain kedua domain di atas, konflik kehidupan kerja juga mempengaruhi

keterikatan kerja. Keterlibatan kerja ialah perasaan atau keikutsertaan pegawai dalam suatu organisasi dan ialah seperangkat perilaku yang dilakukan pegawai guna mencapai tujuan organisasi, seperti menunjukkan minat, komitmen, semangat, dan tanggung jawab terhadap hasil kerja (Sihombing & Liswandi, 2019). Menurut Lin et al. (2013), ketika karyawan tidak mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dengan baik atau sebaliknya, maka keterikatan mereka terhadap pekerjaan melemah.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Chandra et al. (2020) menemukan bahwa konflik kehidupan kerja berdampak negatif pada keterlibatan kerja di antara 87 karyawan perempuan. Ketika konflik kehidupan kerja meningkat, keterlibatan karyawan di tempat kerja menurun. Selain itu, banyak riset yang mempelajari faktor-faktor penyebab keterikatan kerja, seperti konflik kehidupan kerja yang ialah salah satu penyebab negatifnya (Wang & Shi, 2022). berdasar penjelasan sebelumnya, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut, H3: Terdapat pengaruh negatif *work-life conflict* terhadap *work engagement*.

Menurut Kosec et al. (2022), kesejahteraan karyawan berdampak langsung terhadap *job performance* terkait tugas dan kinerja kontekstual. Di sisi lain, Huo & Jiang (2023) menekankan bahwa kinerja karyawan dianggap sebagai akibat langsung dari kesejahteraan. Ketika karyawan berada dalam lingkungan yang berkembang, mereka akan menjadi pengambil keputusan yang lebih baik dan memiliki keterampilan interpersonal yang efektif. berdasar penjelasan sebelumnya, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut, H4: Terdapat pengaruh positif *employee well-being* terhadap *job performance*.

Selain itu, Hendrik et al. (2021) menemukan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Riset ini juga didukung oleh temuan Robinson et al. (2012) berpendapat bahwa keterikatan kerja yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja dan karyawan yang merasa memiliki terhadap perusahaan akan meningkatkan prestasi kerjanya demi kepentingan organisasi. Astuti et al. (2016) juga menunjukkan bahwa keterikatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasar penjelasan tersebut, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut, H5: Terdapat pengaruh positif *work engagement* terhadap *job performance*.

Huo & Jiang (2023) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa konflik kehidupan kerja ialah faktor yang merugikan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, berdasar penjelasan tersebut, dapat diajukan hipotesis berikut, H6: Terdapat pengaruh *work-life conflict* terhadap *job performance* melalui *employee well-being*.

Liu et al. (2019) menemukan bahwa konflik kehidupan kerja mempengaruhi perilaku dan sikap individu, yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor pendorong kinerja tersebut ialah keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya (Liu et al., 2019). Oleh karena itu, berdasar penjelasan ini, dapat diajukan hipotesis berikut, H7: Terdapat pengaruh *work-life conflict* terhadap *job performance* melalui *work engagement*.

## METODE

Pendekatan riset ini ialah kuantitatif. Data riset ini dikumpulkan melalui <https://penelitimuda.com/index.php/SL/index>

dan hasilnya digunakan guna mengetahui dampak dari masing-masing variabel penelitian. Selain itu, metode riset ini ialah riset deskriptif. Riset deskriptif ialah metode riset yang bertujuan guna mendeskripsikan letak variabel yang diteliti dan menjelaskan pengaruh antar variabel tersebut (Sugiyono, 2017).

Teknik pengambilan sampel riset ini menggunakan non-probability sampling dan purposive sampling. Kriteria yang diputuskan ialah karyawan perusahaan teknologi tersebut. Hair et al. (2019) menyarankan penggunaan ukuran sampel minimum minimal 5–10 observasi guna setiap indikator pernyataan estimasi.

Dalam riset ini, keseluruhan indikator kuesioner berjumlah 55 item, yang meliputi 19 item *work-life conflict*, 17 item *employee well-being*, 9 item *work engagement*, dan 10 item *job performance*. Jadi total sampel riset ini ialah 275 sampel (dihitung  $55 \times 5 = 275$  sampel).

Setiap variabel dalam riset ini diuji validitas dan reliabilitasnya. Seperti halnya variabel *work-life conflict*, terdapat 19 indikator. Dari 19 indikator tersebut semuanya mempunyai faktor loading lebih besar dari 0,35 (hair factor loading 275 responden). Oleh karena itu, dapat dinyatakan sah. Di antara 19 indikator tersebut, Cronbach's Alpha juga sejumlah 0,972, lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, seluruh 19 indikator variabel konflik kehidupan kerja terbukti dapat diandalkan.

Variabel *employee well-being* mempunyai 17 indikator. Dari 17 indikator tersebut semuanya mempunyai faktor loading lebih besar dari 0,35 (hair factor loading 275 responden). Dengan demikian, terdapat 17 indikator yang dinyatakan valid. Di antara 17 indikator tersebut, Cronbach's Alpha juga sejumlah 0,937,

lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, 17 indikator variabel kesejahteraan karyawan dapat diandalkan.

Variabel *work engagement* memiliki sembilan indikator. Dari kesembilan indikator tersebut semuanya mempunyai faktor loading lebih besar dari 0,35 (hair factor loading 275 responden). Dengan demikian, sembilan indikator dinyatakan valid. Di antara kesembilan indikator tersebut, Cronbach's Alpha juga memiliki nilai sejumlah 0,947, lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, kesembilan indikator variabel keterikatan kerja semuanya reliabel.

Terdapat 10 indikator dalam variabel *job performance*. Dari sepuluh indikator, semuanya mempunyai faktor loading lebih besar dari 0,35 (hair factor loading 275 responden). Dengan demikian, terdapat 10 indikator yang dinyatakan valid. Di antara 10 indikator tersebut, Cronbach's Alpha juga memiliki nilai sejumlah 0,875, lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, 10 indikator variabel prestasi kerja semuanya dapat diandalkan.

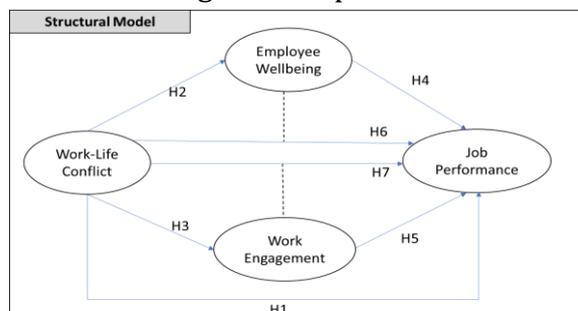
Dalam riset ini dilakukan uji mediasi berdasar data primer yang dikumpulkan dari responden dan diolah dengan perangkat lunak melalui 1) SPSS for Window, (2 Amos versi 22, 3) uji Sobel. Tujuan penggunaan ketiga alat tersebut ialah guna melakukan pengujian instrumen penelitian, pengujian kesesuaian model, pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian mediasi, dan pengujian hipotesis terhadap hasil penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil survei, diketahui bahwa responden riset ini sebagian besar ialah perempuan, yaitu 66,2% dari total responden. Dan jika dilihat dari profil usia responden, mayoritas responden berusia

20-an dan 30-an, yaitu sejumlah 74,2% dari total responden. Sementara dari segi tingkat pendidikan, tingkat sarjana sangat banyak yaitu sejumlah 84,7%.

Dalam menjelaskan hasil penelitian, berikut kerangka konseptual riset ini:



Gambar 1. Rerangka Konseptual  
Sumber : Olahan peneliti

Pada bagian selanjutnya, hasil uji hipotesis riset dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Estimate	P-value
WLC → JP	-0.237	0.000
WLC → EWB	-0.401	0.0025
WLC → WE	-0.630	0.000
EWB → JP	0.539	0.0005
WE → JP	0.432	0.000
WLC → EWB → JP	0.234	0.03811614
WLC → WE → JP	0.664	0.03811614

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas terlihat bahwa *work-life conflict* terhadap *job performance* mempunyai nilai estimasi sejumlah -0,237 yang berarti semakin tinggi nilai persepsi konflik kehidupan kerja maka semakin rendah persepsi terhadap *job performance* yaitu 0,237 satuan. Sebagai hasil dari pengujian hipotesis, estimasi tersebut ternyata konsisten dengan hipotesis yang diajukan, dan konflik kehidupan kerja ditemukan berdampak negatif pada kinerja pekerjaan. Selain itu diperoleh p-value sejumlah  $0,000/2 = 0,000 < 0,05$  (alpha 5%) yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *work-life conflict* terhadap *job performance*.

Dilihat dari statistik deskriptif, nilai rata-rata tertinggi dari kuesioner konflik kehidupan kerja ialah responden merasa lelah setelah bekerja dan tidak ingin melakukan apa pun diluar pekerjaan. Hal ini terkait dengan konsep konflik kehidupan kerja berbasis energi, yang didefinisikan sebagai konflik yang muncul ketika kelelahan fisik atau emosional di satu domain mengganggu kinerja peran di domain lain (Hartman, 2016). Sebaliknya, statistik deskriptif kuesioner prestasi kerja menunjukkan bahwa responden bekerja keras guna melaksanakan tugas yang diberikan. Artinya ketika konflik kehidupan kerja tinggi, karyawan akan berusaha lebih keras dalam melakukan pekerjaannya.

Seperti yang dijelaskan Lalu & Lapian (2016), konflik kehidupan kerja dan stres kerja berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi konflik kehidupan kerja yang dialami seorang pekerja, maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap kinerjanya. Selain itu, Siddiqui (2013) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya memperhatikan situasi kerja dan kehidupan yang dialami pekerja karena mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu diketahui bahwa *work-life conflict* terhadap *employee well-being* diperkirakan sejumlah -0,401 yang berarti semakin tinggi nilai persepsi konflik kehidupan kerja maka dapat menurunkan persepsi kesejahteraan karyawan yaitu sejumlah -0,401 satuan. Sebagai hasil dari pengujian hipotesis, estimasi tersebut ternyata konsisten dengan hipotesis yang diajukan, dan konflik kehidupan kerja ditemukan berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan. berdasar hasil pengujian di atas diperoleh p-value

$0,005/2 = 0,0025 < 0,05$  (alpha 5%), menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *work-life conflict* terhadap *employee well-being*.

Hasil tersebut didukung oleh riset sebelumnya yang dilakukan oleh Al-Jubari dan Salem (2022) yang menemukan bahwa konflik kehidupan kerja dan kemampuan beradaptasi berpengaruh langsung terhadap persepsi stres dan kesejahteraan karyawan. Selanjutnya, Nato dkk. (2016) juga menemukan bahwa konflik kehidupan kerja dapat menurunkan kebahagiaan karyawan. Lebih khusus lagi, kesejahteraan karyawan dapat memprediksi kondisi pekerjaan-keluarga karyawan yang berujung pada konflik kehidupan kerja.

Sedangkan *work-life conflict* terhadap *work engagement* diperkirakan sejumlah -0,630 yang berarti semakin tinggi nilai persepsi konflik kehidupan kerja maka persepsi keterikatan kerja akan menurun yaitu sejumlah 0,630 satuan. Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil estimasi yang konsisten dengan hipotesis yang diajukan, dan konflik kehidupan kerja ditemukan berpengaruh negatif terhadap keterikatan kerja. Kemudian diperoleh nilai p sejumlah  $0,000/2 = 0,000 < 0,05$  (alfa 5%) yang menyimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dan bahwa konflik kehidupan kerja mempunyai dampak negatif yang signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Hasil tersebut juga didukung oleh riset sebelumnya yang menunjukkan bahwa konflik kehidupan kerja berdampak negatif terhadap keterikatan kerja (Novrandy & Tanuwijaya, 2022). Şahin & Yozgat (2021) juga mengeksplorasi

mekanisme yang mendasari hubungan antara konflik kehidupan kerja dan keterlibatan kerja. Studinya menemukan bahwa tuntutan pekerjaan berhubungan secara signifikan dengan keterlibatan kerja (Şahin & Yozgat, 2021).

*Employee well-being* terhadap *job performance* memiliki nilai *estimate* sejumlah 0,539 yang berarti semakin tinggi nilai persepsi kesejahteraan pegawai maka semakin tinggi pula persepsi prestasi kerja yaitu sejumlah 0,539 satuan. berdasar hasil pengujian hipotesis, estimasi tersebut konsisten dengan hipotesis yang diajukan, kesejahteraan karyawan diketahui berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Kemudian dari hasil pengujian diatas diperoleh p-value sejumlah  $0,001/2 = 0,0005 < 0,05$  (alpha 5%) yang berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, dan dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *employee well-being* terhadap *job performance*.

Bansal (2022) menemukan bahwa kesejahteraan karyawan berhubungan negatif dengan kinerja karyawan. Kundi et al. (2020) menemukan bahwa kesejahteraan karyawan mempunyai efek menguntungkan pada komitmen emosional karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Sedangkan estimasi *work engagement* terhadap *job performance* sejumlah 0,432 artinya semakin tinggi *work engagement* maka akan meningkatkan *job engagement* sejumlah 0,218 satuan. Sebagai hasil dari pengujian hipotesis, perkiraan tersebut konsisten dengan hipotesis yang diajukan, alur kerja ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan. berdasar hasil pengujian di atas diperoleh p-value  $0,000/2 = 0,000 < 0,05$  (alpha 5%) yang

berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, dan disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan antara *work engagement* terhadap *job performance*.

Menurut Perangin-Angin et al. (2020), salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja ialah keterlibatan kerja. Work engagement ialah suatu konsep yang mencerminkan semangat, fokus, dan dedikasi tinggi seseorang dalam bekerja di suatu perusahaan. Pekerja yang merasa terintegrasi atau terhubung dengan baik dengan tempat kerjanya akan melakukan yang terbaik guna membantu perusahaan maju (Akbar, 2013).

Hasil verifikasi hubungan antar variabel berdasar keberadaan variabel mediasi, diketahui bahwa konflik kehidupan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dan kesejahteraan karyawan dimediasi sejumlah 0,234 yang berarti semakin tinggi kesadaran akan kesejahteraan karyawan yang memediasi hubungan konflik kehidupan kerja maka semakin tinggi persepsi terhadap *job performance* sejumlah 0,234 satuan. Hasil pengujian menunjukkan  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak dengan p-value sejumlah  $0.03811614 < 0.05$  (alpha 5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan dapat dimediasi secara penuh dan signifikan pada tingkat kepercayaan 95% *employee well-being* dapat memediasi secara penuh dan signifikan antara *work-life conflict* terhadap *job performance*.

Kemudian *work-life conflict* juga memiliki pengaruh terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *work engagement* sejumlah 0,664 yang berarti semakin tinggi persepsi keterikatan kerja yang memediasi hubungan konflik kehidupan kerja maka semakin tinggi pula persepsi keterikatan kerja sejumlah 0,664

satuan. Hasil pengujian di atas menunjukkan  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak karena  $p\text{-value } 0.04404621 < 0.05$  (alpha 5%), sehingga dapat disimpulkan pada tingkat kepercayaan 95% *work engagement* dapat memediasi secara penuh dan signifikan antara *work-life conflict* terhadap *job performance*.

Huo & Jiang (2023) menemukan bahwa konflik kehidupan kerja ialah faktor yang merugikan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Liu dan You (2019) menemukan bahwa konflik kehidupan kerja memengaruhi perilaku dan sikap karyawan, yang akhirnya memengaruhi keterlibatan karyawan dan kinerjanya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa hasil seluruh hipotesis dalam riset ini didukung. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan terdapat pengaruh negatif *work-life conflict* terhadap *job performance*. Artinya, semakin tinggi prevalensi *work-life conflict* maka semakin rendah *job performance* karyawan. Kemudian, hasil uji hipotesis kedua, *work-life conflict* berpengaruh negatif terhadap *employee well-being*. Artinya, semakin tinggi *work-life conflict* semakin rendah *well-being* karyawan. Pada hipotesis ketiga, *work-life conflict* juga berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Artinya, semakin tinggi prevalensi *work-life conflict* maka semakin rendah *work engagement*-nya. Kemudian, hasil hipotesis keempat menunjukkan *employee well-being* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Dalam artian, ketika *employee well-being* baik maka hal tersebut akan meningkatkan *job performance*. Begitupun dengan *work*

*engagement* yang memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* sebagai hasil dari hipotesis kelima. Lalu, *work-life conflict* juga memiliki pengaruh terhadap *job performance* dengan peran mediasi *employee well-being* dan *work engagement* sebagai hasil dari hipotesis keenam dan ketujuh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M., & Shahzad, K. (2011). Impact of Work-Life Conflict on Perceived Employee Performance: Evidence from Pakistan. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 31, 82–86. <http://www.eurojournals.com>
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa, M. (2020). The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. *Article in International Journal of Control and Automation*, 29(03), 6724–6748. <https://www.researchgate.net/publication/340394704>
- Astuti, N. L. P., Mimba, N. P. S. H., & Ratnadi, N. Ma. D. (2016). Pengaruh Work Engagement Pada Kinerja Bendahara Pengeluaran Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4057–4082.
- Bansal, A. (2022). *Impact of Psychological Wellbeing on Job Performance of Employees*. <https://ssrn.com/abstract=4321607>
- Chandra, A., Susanti, ., & Junovandy, D. (2020). *Work Family Conflict and Work Engagement on Woman Employees at PT Sumatera Berlian Motors*. 126–130. <https://doi.org/10.5220/0009438601260130>
- Hendrik, G. E., Fanggidae, R. E., & Timuneno, T. (2021). Effect of Work Engagement on Employee Performance (Study at RRI KUPANG). *Atlantis Press International*, 197, 660–665.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

- Hartman, P. (2016). *Development and Validation of a Work-Life Conflict Scale: Identifying Energy and Emotion*.
- Huo, M. L., & Jiang, Z. (2023). Work-Life Conflict and Job Performance: The Mediating Role of Employee Wellbeing and the Moderating Role of Trait Extraversion. *Personality and Individual Differences*.
- Kosec, Z., Sekulic, S., Wilson-Gahan, S., Rostohar, K., Tusak, M., & Bon, M. (2022). Correlation between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610427>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Lalu, S. E. L., & Lopian, L. H. V. J. (2016). Analyzing The Effect of Work Life Conflict and Job Stress on Employee Performance. *Jurnal EMBA*, 4(1), 1147–1155.
- Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T., & Kong, K. H. (2019). A Resource-Based Perspective on Work-Family Conflict: Meta-Analytical Findings. *The Career Development International*, 24(1), 37–73.
- Lin, Y. S., Chang, S. H., Chang, L. H., & Yeh, C. S. (2013). The Relationships Between Work-Leisure Conflict and Well-Being: the Roles of Leisure Participation and Job Burnout. *International Journal of Asian Tourism Management*, 4(2), 126–136.
- Linda, A., & Rino, R. (2023). 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. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i2.5494.2023>
- Liu, T., Zeng, X., Chen, M., & Lan, T. (2019). The Harder You Work, The Higher Your Satisfaction with Life? The Influence of Police Work Engagement on Life Satisfaction: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00826>
- Messersmith, J. (2007). Managing work-life conflict among information technology workers. *Journal Human Resource Management*, 46(3), 429–451.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work Family Conflict dan Work engagement Terhadap Task Performance dan Turnover Intention dengan Mediasi Supervisor Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 9(1), 414–430.
- Perangin-Angin, M. Rita., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(2), 72–78.
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada Karyawan PT. Pimatexco Indonesia di Batang. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1).
- Şahin, S., & Yozgat, U. (2021). Work-Family Conflict and Job Performance: Mediating Role of Work Engagement in Healthcare Employees. *Journal of Management and Organization*.
- Siddiqui, M. N. (2013). Impact of Work Life Conflict on Employee Performance. *Far East Journal of Psychology and Business*, 12(3), 26–40. [www.fareastjournals.com](http://www.fareastjournals.com)
- Sihombing, R., & Liswandi, L. (2019). The Influence of Work Values and Organizational Culture on Millennial Generation Employee Engagement. *Journal of Management and Leadership*, 2(2).
- Sousa, C., Gato, C., Gonçalves, G., & Sousa, A. (2022). Work-Family Conflict and Guilt: Effects on Well-Being and Career Satisfaction. In *Occupational and Environmental Safety and Health IV. Cham: Springer International Publishing.*, 293–303.
- Suci, B. M. A., & Febriyantoro, M. T. (2023). Effects of Work-Family Conflict and Compensation for Employee Performance Mediated by Job Satisfaction on Employees in the Jabodetabek Region. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 440–452. <https://doi.org/10.53363/buss.v3i1.135>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta.
- Wang, F., & Shi, W. (2022). The Effect of Work-Leisure Conflict on Front-Line Employees' Work Engagement: A Cross-Level Study from the Emotional Perspective. *Asia Pacific Journal of Management*, 1–23.