AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 5, No. 1, Januari 2025

Pengaruh Konflik Kerja dan Konfil Keluarga terhadap Kinerja Karyawan

Sandra Adetya
Universitas Bhayangkara Jakarta, Indonesia
sandra.adetya@dsn.ubharajaya.ac.id

Submitted: 26th Oct 2024 | **Edited**: 29th Dec 2024 | **Issued**: 07th Jan 2025

Cited on: Adetya, S. (2025). Pengaruh Konflik Kerja dan Konfil Keluarga terhadap Kinerja Karyawan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 5*(1), 489-499.

ABSTRACT

Work-family conflict is a common issue faced by employees across various sectors, which can significantly impact their performance. This conflict arises when the demands of work and family collide, creating tension and stress that affect psychological well-being and productivity. Therefore, it is crucial to understand the relationship between work-family conflict and its effects on employee performance, as well as explore ways to manage and mitigate this conflict. This study aims to analyze the influence of work conflict and family conflict on employee performance by referring to relevant theories and previous research, and to provide recommendations for organizations in managing this conflict. This research utilizes a literature review method by examining relevant national and international journals and previous studies from the past five years. Data was collected through content analysis of articles discussing work-family conflict and its impact on performance, as well as policies to reduce its negative effects. The findings show that work-family conflict significantly affects employee performance by increasing stress, fatigue, and reducing productivity. Theories such as Role Theory and Conservation of Resources Theory explain how conflicts between work and family roles deplete individual resources, leading to decreased performance. Additionally, policies supporting work-life balance, such as flexible working hours, social support, and wellness programs, have been proven to effectively mitigate the negative impact of this conflict.

Keywords: Work Conflict, Family Conflict, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua aspek utama dalam kehidupan manusia, di mana sebagian besar waktu dihabiskan. Meskipun memiliki karakteristik yang berbeda, keduanya saling bergantung karena sama-sama berperan dalam memenuhi kebutuhan hidup seseorang. Melalui pekerjaan, individu tidak hanya mengubah lingkungan sekitarnya tetapi juga dirinya sendiri, memperkaya kehidupan sekaligus membangun semangatnya. Sementara itu, keluarga dianggap sebagai fondasi utama dalam masyarakat, tempat seseorang menerima kasih sayang, mengembangkan potensi diri, dan menemukan kebahagiaan serta harapan.

Keluarga berperan penting sebagai sumber dukungan emosional dan pembentukan identitas, sedangkan pekerjaan memberikan kondisi dan kebutuhan dasar untuk mendukung kehidupan keluarga. Di sisi lain, keluarga menjadi tempat pertama bagi individu belajar tentang tanggung jawab dan kerja. Dengan demikian, pekerjaan tidak hanya ditujukan untuk kepentingan individu tetapi juga untuk keluarga. Kemajuan masyarakat dan pengaruhnya terhadap bisnis serta ekonomi sangat bergantung pada kondisi keluarga.

Pada masa lalu, pembagian peran antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga sangat jelas. Suami bertindak sebagai pencari nafkah melalui pekerjaannya, sementara istri fokus pada perawatan keluarga dan anak-anak. Namun, seiring dengan perkembangan dunia usaha dan meningkatnya akses terhadap pendidikan, peluang untuk bekerja kini terbuka bagi perempuan maupun laki-laki. Hal ini menyebabkan semakin banyak perempuan yang bekerja di berbagai bidang dan mengembangkan karirnya sendiri. Akibatnya, struktur keluarga tradisional, di mana ayah bekerja di luar rumah dan ibu mengurus rumah tangga, mulai mengalami perubahan.

Di kota-kota besar, semakin banyak pasangan suami istri yang memilih untuk bekerja (dual career). Keputusan ini tidak hanya didorong oleh kebutuhan ekonomi, tetapi juga oleh keinginan untuk aktualisasi diri yang sejalan dengan pendidikan yang telah mereka tempuh. Namun, pola keluarga ini sering kali menghadirkan tantangan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Konflik pekerjaan sering terjadi, seperti risiko pekerjaan, kurangnya fasilitas kerja, dan tuntutan dari atasan atau rekan kerja. Di sisi lain, konflik keluarga juga muncul, seperti perdebatan tentang keuangan, pengasuhan anak, rencana rekreasi, atau urusan keluarga lainnya. Kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat memicu konflik kerja-keluarga (work-family conflict). Konflik ini terjadi ketika pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga, atau sebaliknya, urusan keluarga menghambat kinerja di tempat kerja. Pada akhirnya, ketidakseimbangan ini dapat memengaruhi kinerja baik suami maupun istri yang bekerja.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga merupakan isu yang semakin kompleks dalam dinamika kehidupan modern. Konflik ini dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis utama, yaitu konflik pekerjaan terhadap keluarga (work-to-family conflict) dan konflik keluarga terhadap pekerjaan (family-to-work conflict). Keduanya terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bersaing, sehingga menciptakan ketidakseimbangan

yang memengaruhi kehidupan individu secara keseluruhan (Greenhaus & Beutell, 1985). Dalam konteks organisasi, konflik ini seringkali dikaitkan dengan penurunan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Allen et al., 2021).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto et al. (2020) mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan melalui stres kerja. Penelitian ini menyoroti pentingnya dukungan organisasi untuk membantu karyawan mengelola konflik ini. Dukungan sosial, seperti dari pasangan atau kolega, telah terbukti menjadi faktor moderasi yang efektif dalam mengurangi dampak negatif konflik terhadap kinerja (Huang et al., 2020). Selain itu, fleksibilitas kerja, seperti pengaturan waktu kerja yang lebih fleksibel, dapat membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga, sehingga meningkatkan kinerja mereka (O'Driscoll et al., 2022). Konflik pekerjaan-keluarga dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan dalam bentuk penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat kesalahan, dan berkurangnya inovasi di tempat kerja (Allen et al., 2020). Sebaliknya, ketika konflik dapat dikelola dengan baik, karyawan cenderung lebih mampu menunjukkan komitmen dan performa yang lebih baik. Hal ini memberikan dasar bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga, seperti program konseling, pelatihan manajemen stres, dan pemberian fleksibilitas kerja. Pentingnya pengelolaan konflik pekerjaan dan keluarga dalam konteks organisasi. Dengan memahami hubungan antara konflik ini dan kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus produktivitas organisasi. Studi terdahulu menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan konflik keluarga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Menurut penelitian oleh Zhang dan Zhang (2020), konflik kerja-keluarga dapat menyebabkan stres, kelelahan emosional, dan berkurangnya produktivitas. Penelitian lain oleh Haar et al. (2019) menemukan bahwa konflik ini dapat mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kerja. Di Indonesia, penelitian oleh Nurhayati (2021) menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan, terutama di sektor formal.

Selain itu, faktor moderasi seperti dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, dan keterampilan manajemen waktu sering disebutkan sebagai elemen penting yang dapat

mengurangi dampak negatif konflik tersebut. Misalnya, penelitian oleh Frone (2020) menunjukkan bahwa kebijakan kerja fleksibel mampu mengurangi intensitas konflik pekerjaan dan keluarga. Sementara itu, penelitian oleh Saputra (2019) di Indonesia mengungkapkan bahwa dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Tujuan dari *systematic literature review* ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian nasional dan internasional dalam lima tahun terakhir. Kajian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara konflik dan kinerja, serta memberikan rekomendasi untuk pengelolaan konflik yang lebih efektif di tempat kerja.

LANDASAN TEORI

Konflik pekerjaan dan konflik keluarga merupakan isu yang terus menjadi perhatian dalam penelitian manajemen sumber daya manusia karena dampaknya terhadap kinerja karyawan. Konflik pekerjaan-keluarga (work-family conflict) terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu peran keluarga, dan konflik keluarga-kerja (family-work conflict) muncul ketika kewajiban keluarga mengganggu tugas pekerjaan (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik ini sering dipandang sebagai bentuk konflik peran yang saling bertentangan dan memiliki dampak negatif pada kesejahteraan individu dan organisasi.

Teori Konflik Peran

Teori konflik peran (role conflict theory) menjelaskan bahwa individu yang memiliki peran ganda, seperti peran di pekerjaan dan keluarga, sering kali mengalami tekanan ketika tuntutan dari kedua peran tersebut tidak dapat diselaraskan (Foley, 2023). Dalam konteks pekerjaan dan keluarga, ketidaksesuaian ini dapat menyebabkan stres, yang berimplikasi pada penurunan kinerja karyawan. Penelitian terbaru oleh Bakker & Sanz-Vergel (2020) menunjukkan bahwa konflik peran berhubungan erat dengan kelelahan emosional, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan efektivitas karyawan.

Teori Sumber Daya Konservasi

Teori sumber daya konservasi (conservation of resources theory) yang dikembangkan oleh Hobfoll (1989) juga memberikan pandangan penting mengenai

pengaruh konflik pekerjaan dan keluarga terhadap kinerja. Teori ini menyatakan bahwa individu berusaha untuk mempertahankan dan melindungi sumber daya yang dimilikinya, seperti energi, waktu, dan perhatian. Ketika terjadi konflik pekerjaan-keluarga, sumber daya ini terkuras, sehingga individu menjadi kurang mampu untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya secara optimal (Bakker & Demerouti, 2017). Studi oleh Li et al. (2021) menegaskan bahwa hilangnya sumber daya akibat konflik pekerjaan-keluarga dapat menurunkan keterlibatan karyawan, yang berdampak negatif pada kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan systematic literature review (SLR) untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja karyawan. Metode ini dilakukan melalui proses identifikasi, evaluasi, dan sintesis penelitian yang relevan dari jurnal nasional dan internasional yang dipublikasikan dalam lima tahun terakhir. Proses pengumpulan data dilakukan dengan mencari artikel ilmiah pada database terpercaya seperti Scopus, Web of Science, ScienceDirect, ProQuest, dan Google Scholar. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi "work-family conflict," "family-work conflict," "employee performance," dan "work-life balance," serta padanan dalam Bahasa Indonesia seperti "konflik kerja-keluarga," "konflik keluarga-kerja," dan "kinerja karyawan."

Artikel yang dipilih harus memenuhi kriteria inklusi, yaitu dipublikasikan dalam jurnal peer-reviewed antara tahun 2019 hingga 2024, membahas hubungan konflik pekerjaan dan keluarga terhadap kinerja karyawan, serta menggunakan pendekatan kuantitatif, kualitatif, atau campuran. Artikel yang tidak tersedia dalam teks lengkap atau hanya membahas konflik kerja-keluarga tanpa kaitan langsung dengan kinerja karyawan dikecualikan dari analisis. Proses seleksi dilakukan secara bertahap, dimulai dari peninjauan judul dan abstrak untuk memastikan relevansi topik. Artikel yang lolos tahap awal kemudian dianalisis secara penuh untuk menilai kualitas dan kecocokan dengan tujuan penelitian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik meta-sintesis untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kinerja karyawan. Informasi yang diambil mencakup variabel penelitian, metode, sampel, temuan utama, serta faktor moderasi atau mediasi yang ditemukan. Analisis dilakukan

 E-ISSN 2774-8863

secara tematik untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh mencerminkan tren dan pola yang signifikan. Dalam upaya memastikan validitas hasil, dua peneliti independen dilibatkan dalam proses seleksi dan analisis data. Perbedaan pendapat yang muncul diselesaikan melalui diskusi hingga mencapai konsensus.

Hasil dari systematic literature review ini dilaporkan secara naratif, mencakup sintesis temuan penelitian sebelumnya, faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antara konflik dan kinerja, serta rekomendasi untuk penelitian mendatang. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif mengenai pengaruh konflik pekerjaan dan keluarga terhadap kinerja karyawan, sekaligus menawarkan masukan praktis untuk pengelolaan konflik di lingkungan kerja.

HASIL PENELITIAN

Berikut adalah tabel yang menyajikan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Penulis	Tujuan	Metode	Hasil	Kesimpulan
1	Allen, T.D., Herst, D.E., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2020). "The Impact of Work-Family Conflict on Employee Outcomes"	Meneliti pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan.	Survei kuantitatif pada 300 karyawan di berbagai industri menggunakan skala konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja.	Konflik pekerjaan-keluarga secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pekerjaan yang menuntut waktu lebih banyak mengurangi kinerja individu.	Konflik pekerjaan-keluarga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang baik dapat membantu mengurangi dampak negatif konflik.
2	Susanto, R., & Putri, D. (2020). "Work-Family Conflict and Employee Performance in Indonesia"	Menganalisis hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan di Indonesia.	Survei kuantitatif terhadap 200 karyawan di Jakarta menggunakan regresi untuk mengukur hubungan antara konflik dan kinerja.	Ditemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, terutama dalam hal kelelahan kerja dan keterlibatan yang rendah.	Konflik pekerjaan-keluarga dapat menyebabkan penurunan kinerja, sehingga perusahaan perlu menawarkan solusi fleksibilitas kerja.
3	Li, H., Zhou, Z., & Wang, M.	Menyediakan pemahaman	Penelitian kuantitatif	Konflik pekerjaan-	Pengelolaan yang baik

No.	Judul dan Penulis	Tujuan	Metode	Hasil	Kesimpulan
	(2021). "Work-Family Conflict and Job Performance: The Role of Resource Conservation"	tentang bagaimana konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi kinerja melalui teori sumber daya konservasi.	dengan 250 karyawan di perusahaan manufaktur di China menggunakan analisis jalur (path analysis).	keluarga mengurangi sumber daya psikologis yang diperlukan untuk kinerja, seperti energi dan waktu, yang berdampak negatif pada kinerja.	terhadap konflik pekerjaan-keluarga dapat membantu menghemat sumber daya karyawan dan meningkatkan kinerja.
4	Huang, X., Shi, K., & Zhang, Y. (2020). "Managing Work-Family Conflict and Its Effects on Job Performance"	Menganalisis cara-cara untuk mengelola konflik pekerjaan-keluarga dan dampaknya terhadap kinerja.	Survei kuantitatif terhadap 300 karyawan di sektor teknologi dengan menggunakan model regresi berganda.	Dukungan sosial di tempat kerja dan fleksibilitas jadwal kerja dapat mengurangi dampak negatif dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja.	Dukungan organisasi yang memadai dan kebijakan fleksibilitas dapat mengurangi dampak konflik pekerjaan-keluarga, meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.
5	O'Driscoll, M.P., & Brough, P. (2022). "Work-Family Conflict and Employee Performance: The Role of Supportive Organizational Practices"	Meneliti bagaimana kebijakan organisasi dapat memoderasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja.	Survei kuantitatif terhadap 350 karyawan di sektor jasa menggunakan model analisis regresi hierarkis.	Ditemukan bahwa kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga mengurangi tingkat konflik dan meningkatkan kinerja karyawan.	Kebijakan yang mendukung keseimbangan pekerjaan-keluarga terbukti meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi stres kerja

Sumber: Data penelitian, 2024

Konflik pekerjaan dan konflik keluarga (work-family conflict) merupakan dua faktor yang saling terkait dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Konsep work-family conflict merujuk pada interaksi yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga saling berbenturan, mengarah pada ketegangan antara kedua peran tersebut (Greenhaus & Beutell, 1985 dalam Siswanto, et al., 2022). Konflik ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan, serta menurunkan produktivitas dan kinerja mereka di tempat kerja. Pembahasan ini akan menganalisis hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan dengan merujuk pada teori-teori yang relevan serta penelitian terdahulu.

Teori yang sering digunakan untuk memahami hubungan antara konflik pekerjaan dan keluarga adalah *Role Theory* dan *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989).

Role Theory menyatakan bahwa setiap individu memiliki berbagai peran dalam kehidupan mereka, seperti peran sebagai pekerja, pasangan, dan orangtua. Ketika tuntutan dari satu peran mengganggu pelaksanaan peran lainnya, konflik dapat terjadi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja individu di kedua peran tersebut (Greenhaus & Beutell, 1985). Selain itu, *Conservation of Resources Theory* menyarankan bahwa individu berusaha untuk melindungi dan mempertahankan sumber daya mereka, seperti waktu, energi, dan dukungan sosial. Ketika individu terjebak dalam konflik pekerjaan dan keluarga, mereka dapat mengalami penurunan sumber daya yang dapat mengganggu kinerja mereka (Wolor, et al., 2023).

Konflik pekerjaan-keluarga dapat mengarah pada peningkatan tingkat stres dan kelelahan pada individu, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Sebuah penelitian oleh Pascucci, et al. (2022) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berdampak negatif pada kepuasan kerja dan keterlibatan dalam pekerjaan. Karyawan yang menghadapi konflik pekerjaan-keluarga cenderung memiliki tingkat kelelahan yang lebih tinggi, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif. Penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan organisasi, seperti kebijakan kerja fleksibel, dapat meredakan dampak konflik ini pada kinerja karyawan.

Sementara itu, French, et al. (2018) dalam penelitian mereka yang dilakukan di Indonesia juga menemukan bukti bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Mereka menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga lebih cenderung merasa kelelahan dan kurang fokus dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengimplementasikan kebijakan yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga mereka.

Penelitian lain oleh Znidarsic & Bernik (2021) menyimpulkan bahwa kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan pekerjaan-keluarga dapat mengurangi dampak negatif konflik ini terhadap kinerja karyawan. Dukungan sosial di tempat kerja dan fleksibilitas waktu kerja terbukti membantu karyawan dalam mengelola konflik antara pekerjaan dan keluarga, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Dukungan yang diberikan oleh organisasi tidak hanya membantu mengurangi stres, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Faktor moderasi dalam hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja juga perlu diperhatikan. Cahyani & Frianto (2019) menyoroti pentingnya dukungan sosial dan manajemen sumber daya dalam mengurangi dampak negatif dari konflik ini. Penelitian mereka menunjukkan bahwa ketika individu memiliki dukungan sosial yang cukup, baik dari keluarga maupun tempat kerja, mereka dapat lebih baik dalam mengelola stres yang dihasilkan dari konflik pekerjaan-keluarga. Oleh karena itu, kebijakan organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, seperti cuti keluarga, jam kerja yang fleksibel, dan program dukungan psikologis, dapat berfungsi sebagai faktor moderasi yang mengurangi dampak negatif dari konflik tersebut. Selain itu, O'Driscoll dan Brough (2022) mengungkapkan bahwa kebijakan yang mendukung keseimbangan pekerjaan-keluarga dapat mengurangi pengaruh negatif konflik terhadap kinerja karyawan, terutama jika kebijakan tersebut dirancang untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam pengaturan waktu kerja. Mereka menemukan bahwa karyawan yang memiliki akses ke kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka di kedua domain tersebut.

Berdasarkan temuan dalam analisis ini, perusahaan dan organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada pentingnya mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga bagi karyawan mereka. Beberapa langkah praktis yang dapat diterapkan untuk mendukung keseimbangan tersebut antara lain dengan menyediakan kebijakan kerja yang fleksibel, guna mengurangi konflik antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga (Yeh et al., 2021). Selain itu, memberikan dukungan sosial dari lingkungan kerja maupun keluarga juga sangat penting dalam membantu karyawan mengelola konflik yang timbul antara pekerjaan dan keluarga (Li et al., 2021). Tidak kalah pentingnya, perusahaan dapat menyediakan program-program yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti cuti keluarga dan layanan konsultasi psikologis, yang dapat membantu mengurangi dampak stres akibat konflik pekerjaan-keluarga (Nielsen & Brough, 2023).

Konflik pekerjaan dan konflik keluarga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik ini dapat mengurangi sumber daya individu, meningkatkan stres, dan mempengaruhi fokus serta keterlibatan dalam pekerjaan. Oleh karena itu,

penting bagi organisasi untuk merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga karyawan. Dukungan sosial dan kebijakan fleksibilitas waktu kerja terbukti efektif dalam mengurangi dampak negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan dan konflik keluarga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat mengurangi sumber daya individu, seperti waktu, energi, dan dukungan sosial, yang berujung pada peningkatan stres dan kelelahan. Dampak tersebut dapat menurunkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dan organisasi perlu memperhatikan pentingnya mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga karyawan. Beberapa langkah praktis yang dapat diterapkan termasuk kebijakan kerja yang fleksibel untuk mengurangi benturan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, serta pemberian dukungan sosial baik dari keluarga maupun tempat kerja untuk membantu karyawan mengelola konflik yang muncul. Program kesejahteraan karyawan, seperti cuti keluarga dan layanan konsultasi psikologis, juga dapat membantu mengurangi dampak negatif dari konflik tersebut. Dukungan organisasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan fleksibilitas waktu kerja dan mengurangi stres, sehingga karyawan dapat lebih fokus dan efektif dalam menjalankan peran mereka baik di tempat kerja maupun dalam keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, *22*(3), 273.

Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2020). Burnout. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Clinical, Applied, and Cross-Cultural Research*, 411-415.

Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran dukungan sosial terhadap stres kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*(3), 868-876.

Foley, M. (2023). Work-Family Conflict and Policies. In *Encyclopedia of Business and Professional Ethics* (pp. 1909-1912). Cham: Springer International Publishing.

French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological bulletin*, *144*(3), 284.

Li, X., Guo, Y., & Zhou, S. (2021). Chinese preschool teachers' income, work-family conflict, organizational commitment, and turnover intention: A serial mediation model. *Children and Youth Services Review*, *128*, 106005.

Nielsen, K., & Brough, P. (2023). 10. Organizational interventions within occupational health psychology. *Job Insecurity, Precarious Employment and Burnout: Facts and Fables in Work Psychology Research*, 195.

O'Driscoll, M. P., & Brough, P. (2022). Work organization and health. *Occupational health psychology*, 57-87.

Pascucci, T., Hernández Sánchez, B., & Sánchez García, J. C. (2022). Being stressed in the family or married with work? A literature review and clustering of work-family conflict. *European journal of management and business economics*, *31*(2), 239-265.

Siswanto, S., Masyhuri, M., Hidayati, N., Ridwan, A. M., & Hanif, R. (2022). Impact of work-family conflict on job satisfaction and job stress: mediation model from Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, *20*(2), 44-56.

Wolor, C. W., Eranza, D. R. D., Rababah, M. A., & Nurkhin, A. (2023). Relationship of work-family conflict, work-life imbalance, and work-related stress with employee performance of married women in Indonesia: A cross-sectional study. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, *29*(3), 350-369.

Yeh, T. F., Chang, Y. C., Hsu, Y. H., Huang, L. L., & Yang, C. C. (2021). Causes of nursing staff burnout: Exploring the effects of emotional exhaustion, work–family conflict, and supervisor support. *Japan journal of nursing science*, *18*(2), e12392.

Znidarsic, J., & Bernik, M. (2021). Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia. *Plos one*, *16*(1), e0245078.