

## PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, KOMPENSASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN BADUNG

Putu Iin Budi Purna Dewi<sup>1</sup>, Ni Made Dwi Puspitawati<sup>2</sup>, Ni Luh Gede Putu Purnawati<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : [iinpurnadewi123@gmail.com](mailto:iinpurnadewi123@gmail.com)

### ABSTRACT

*Every organization needs quality human resources to achieve the company's planned goals. For success in a company, employees who have good performance are needed because this performance will determine the extent of the employee's ability to carry out the tasks assigned to him. This research was conducted with the aim of determining the influence of work family conflict, compensation, and self-efficacy on employee performance at the Badung Regency Agriculture Service. The population in this study were 56 employees of the Badung Regency Agriculture Service. The sample in this study was 56 respondents who were determined based on the saturated sampling method. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this research show that the work family conflict variable has a negative and significant effect on employee performance at the Badung Regency Agriculture Service; while the compensation and self-efficacy variables have a positive and significant effect on employee performance at the Badung Regency Agriculture Service.*

*Keywords: Employee Performance, Work Family Conflict, Compensation, Self-Efficacy*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan oleh Ansory dan Indrasari (2018:59) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai *asset* yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi utama, diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Menurut Ardita, et al., (2018), *work-family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga

(*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal. Menurut Khaerana dan Amri (2020), mengidentifikasi tiga indikator dari *work family conflict* yaitu konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*), konflik berdasarkan tekanan (*strain-based conflict*), konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*). Terlebih lagi karyawan dengan status *single parent* harus menanggung beban hidup tanpa pasangan pendamping. Asbari, et al., (2021) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Mutiana (2022) menyatakan bahwa variabel *work family conflict* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Menurut

Anisa, et al., (2020), work family conflict berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dewi, et al., (2018) menyatakan bahwa work-family conflict berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Klara dan Nugraheni (2021) menyatakan bahwa work family conflict berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nila (2021) menyatakan bahwa work family conflict berpengaruh positif dan berdampak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa work family conflict dengan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Artinya work family conflict berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka (Notoatmojo, 2018:142). Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi atau non materi. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi *finansial* maupun kompensasi *non-finansial*. Menurut Nanda, et al., (2019), kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kresmawan, et al., 2021). Menurut Dimas, et al., (2021), kompensasi

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ramadhanty dan Djastuti (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Sugiono, et al., 2021). Adapun menurut Mahawati dan Sulistiyan (2021:117); Puspitawati, et al., (2023), kata efikasi diri atau self efficacy ini berkesinambungan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan. Self-efficacy adalah ekspektasi-keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan suatu perilaku dalam suatu situasi tertentu. Self efficacy yang positif adalah keyakinan untuk mampu melakukan yang lebih baik. Tanpa self-efficacy (keyakinan tertentu yang sangat situasional), *orang bahkan enggan mencoba melakukan suatu perilaku*.

Menurut Ansory, et al., (2018:208), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Asbari, et al., (2021), work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kresmawan, et al., 2021). Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Iwan, 2019). Menurut Rajagukguk dalam (Pusparini, 2018), kinerja merupakan perilaku

organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Ansory, et al., (2018:208); Adhika, et al. (2022); Rahayu, et al. (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Asbari (2021) menyatakan bahwa work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengamatan dan wawancara pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung, peneliti menemukan indikasi terkaitnya work family conflict. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, tuntutan keluarga dapat mengganggu pekerjaan, salah satunya diperlukan biaya sekolah atau kuliah anak serta kebutuhan yang dimana menjadi masalah yang dihadapi pegawai saat ini, permasalahan lainnya seperti kesibukan dalam keluarga yang mendesak menyebabkan terganggunya kinerja pegawai dan mengganggu rekan kerja salah satunya adanya kerja tambahan bagi rekan kerja yang dimana salah satu rekannya memiliki kesibukan mendadak dan diharuskan pulang ke rumah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung, peneliti menemukan indikasi fenomena terkait Kompensasi dan Self Efficacy terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, terjadi permasalahan pada tunjangan pegawai yang terlambat pada pemberian kompensasi, yang

disebabkan oleh terlambatnya tanda-tanda kehadiran dan pemberian tunjangan yang dilakukan pegawai. Permasalahan selanjutnya, pemberian tunjangan kepada pegawai tergantung pendapatan daerah yang dimana terkadang dibayar 100% atau 50% tergantung pendapatan daerah.

Permasalahan selanjutnya, kedisiplinan pada pegawai yang dimana memengaruhi tunjangan yang diberikan, semisal pegawai tersebut terlambat dan mendahului pulang akan dipotong tunjangan sesuai aturan yang berlaku.

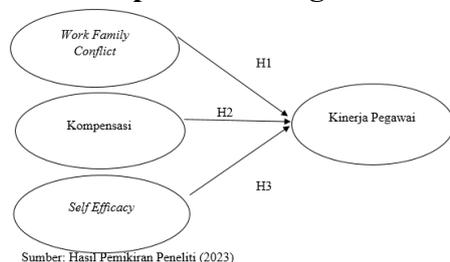
Teori peran secara umum berfokus pada salah satu karakteristik paling penting dari perilaku sosial, yaitu fakta bahwa manusia berperilaku dalam cara-cara yang berbeda dan dapat diprediksi tergantung dari situasi dan identitas-identitas sosial yang dimilikinya masing-masing (Biddle, 1986). Teori ini menjelaskan konsep peran dengan asumsi awal bahwa orang-orang merupakan bagian integral dari posisi-posisi sosial tertentu yang memegang ekspektasi atas perilaku-perilaku mereka sendiri dan atas perilaku-perilaku orang lain di sekitarnya. Ekspektasi selanjutnya dimaknai sebagai keyakinan-keyakinan seseorang terkait perilaku pribadinya sekaligus keyakinan-keyakinan seseorang yang diatribusikan atau dilekatkan kepada orang lain.

Selain itu, peran juga dikatakan merupakan cerminan posisi seseorang dalam suatu sistem sosial sekaligus pula hak dan kewajiban serta kekuasaan dan tanggung jawab yang menyertainya (Agustina, 2009). Interaksi antar individu dalam sistem sosial ini kemudian terjadi melalui cara-cara tertentu dengan memainkan masing-masing peran

yang dimiliki dalam rangka mengantisipasi perilaku orang lain di lingkungannya.

Penelitian ini menggunakan Role Theory sebagai grand theory, Role Theory merupakan sebuah konsep sosiologis pertama kali muncul pada tahun 1930-1940 melalui karya-karya pemikir klasik seperti George Herbert Mead, Ralph Linton, dan Jacob Moreno. Mead (1934) melalui perspektif interaksionis simbolisnya berfokus pada peran dari faktor-faktor individual, evolusi peran melalui interaksi sosial, serta berbagai bentuk konsep kognitif dengan mana aktor-aktor sosial memahami dan menginterpretasikan pedoman perilaku bagi dirinya sendiri dan orang lain.

### **Model Penelitian Pengaruh Work Family Conflict, Kompensasi, dan Self Efficacy terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung**



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Menurut Reni, et al., (2018), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan stres kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja. Hal ini berarti apabila *work family conflict* meningkat, maka kinerja karyawan justru menurun. Asbari, et al., (2021), Woruntu, et al., (2022), serta Fajri, et al., (2022) memperoleh hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya *work family conflict* terhadap pegawai yang dialami di tempat kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung.**  
**Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai**

Menurut Nanda, et al., (2019) menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Yuta Hotel Manado.

Muhamad, et al., (2022), Fauzan (2020); Rika, et al., (2019), serta Achmad (2022) memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya kompensasi terhadap karyawan yang didapat Pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung**  
**Pengaruh self efficacy terhadap kinerja Pegawai**

Menurut Eko, et al., (2018), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar. Jadi, dapat disimpulkan bahwa self efficacy

berpengaruh positif terhadap karakteristik individu namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana dapat diartikan bahwa self efficacy berpengaruh positif terhadap karakteristik individu namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dwinanda, et al., (2022), Haziroh, et al., (2022), Aprilia Utami, et al., (2020), Hikmah, et al., (2018) memperoleh hasil bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya self efficacy terhadap Pegawai yang dialami di tempat kerja maupun di lingkungan keluarga. Berdasarkan teori dan hasil penelitian, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Badung**

#### I. METODE PENELITIAN

#### II. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan Hasil pengujian dapat diketahui bahwa demografi responden pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung sebagai berikut:

1. Pegawai. yang berjenis kelamin laki-laki ada 34 orang (60,7%), sedangkan Pegawai. yang berjenis kelamin perempuan ada 22 orang (39,3%). Hal ini berarti responden yang dominan dalam penelitian yang dilakukan pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung berjenis laki-laki.
2. Pegawai. yang berumur < 20 tahun sebanyak 12 orang (21,4%), karyawan berumur 20 – 40 tahun sebanyak 36 orang (64,3%), sedangkan Pegawai. yang berumur > 40

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Badung di JL. Raya Sempidi, Mengwi, 80351, Sempidi, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80351. Adapun obyek dari penelitian ini adalah identifikasi variabel *work family conflict*, kompensasi, *self efficacy*.

Dalam penelitian ini juga digunakan metode sensus. Sensus adalah cara penelitian yang menyeluruh (semua elemen populasi). Maka dari itu, jumlah populasi sebanyak 56 orang pegawai yang berada pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung. Dimana metode pengambilan sampel digunakan adalah seluruh Pegawai. dinas Pertanian kabupaten badung, yang berjumlah 56 orang dikarenakan adanya Pegawai. produktif pada tahun 2022-2023 yang memahami teknologi menjadi alasan dalam menentukan sampel ini yang di ambil di setiap bidang pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung.

tahun sebanyak 8 orang (14,3%). Hal ini berarti responden pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung paling dominan berumur 20 – 40 tahun.

3. Pegawai. dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 14 orang (25%), karyawan dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 12 orang (21,4%), sedangkan Pegawai. berlatarbelakang pendidikan Sarjana sebanyak 30 orang (53,6%). Hal ini berarti responden yang dominan dalam penelitian yang dilakukan Dinas Pertanian Kabupaten Badung memiliki pendidikan terakhir Sarjana.

- 4. Pegawai. dengan masa lama bekerja < 3 tahun sebanyak 15 orang (26,8%), Pegawai. dengan lama bekerja 3 – 5 tahun sebanyak 28 orang (50%), sedangkan Pegawai. dengan masa kerja > 5 tahun sebanyak 13 orang (23,2%).
- 5. Hal ini berarti responden yang dominan dalam penelitian yang dilakukan Dinas Pertanian Kabupaten Badung memiliki masa kerja selama 3 – 5 tahun.

**Tabel 1**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.193	2.113		3.403	.001
X1	-.147	.070	-.193	-2.100	.041
X2	.347	.146	.328	2.376	.021
X3	.394	.114	.438	3.459	.001
F hitung					60.642
Signifikansi F					.000
R					.882
R Square					.778
Adjusted R Square					.765
a. Dependent Variable: Y					

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5.10 di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,193 - 0,147 X1 + 0,347 X2 + 0,394 X3$$

**1. Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa , besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) adalah sebesar 0,093 dan tingkat signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data dalam model regresi telah terdistribusi secara normal, dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

**2. Uji Multikolinieritas**

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat disimpulkan

bahwa, variabel X1 memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,506 dan VIF 1,977, variabel X2 memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,225 dan VIF 4,449, dan variabel X3 memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,266 dan VIF 3,756. Semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5.9 di atas, variabel X1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,526, variabel X2 sebesar 0,263, serta variabel X3 sebesar 0,211, sehingga terlihat bahwa tidak ada pengaruh variabel

independen terhadap *absolute residual* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi dari setiap variabel yang diuji lebih dari 0,05, sehingga model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan.

### Uji Kelayakan Model

#### 1) Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan alat ukur untuk mengetahui hubungan antara variabel tidak bebas dengan beberapa variabel bebas. Berdasarkan Tabel 5.10, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,882. Hal ini berarti hubungan antara variabel independen yaitu *work family conflict*, kompensasi, dan *self-efficacy* terhadap variabel dependen yaitu kinerja Pegawai. termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada rentan 0,80 – 1,000.

#### 2) Analisis Determinasi

Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh *work family conflict* (X1), kompensasi (X2), dan *self-efficacy* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan Tabel 5.10, diperoleh nilai *adjusted R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,765 atau 76,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah mampu dijelaskan oleh *work family conflict*, kompensasi, dan *self-efficacy* sebesar 76,5%; sedangkan sisanya sebesar 23,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

### Hasil Uji T

1. Hasil pengujian menunjukkan variabel *work family conflict* memiliki t hitung sebesar -2,100 dengan tingkat signifikansi  $0,041 < 0,05$  yang berarti bahwa secara parsial *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung, sehingga  $H_1$  diterima.
2. Hasil pengujian menunjukkan variabel kompensasi memiliki t hitung sebesar 2,376 dengan tingkat signifikan 0,021 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung, sehingga  $H_2$  diterima.
3. Hasil pengujian menunjukkan variabel *self-efficacy* memiliki nilai t hitung sebesar 3,459 dengan tingkat signifikan 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa secara parsial *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung, sehingga  $H_3$  diterima.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dapat ditunjukkan bahwa *work family*

*conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung. Hal ini berarti semakin meningkatnya konflik dalam pekerjaan maupun keluarga yang dialami oleh Pegawai., maka berdampak pada menurunnya kinerja Pegawai. tersebut. Sebaliknya, semakin sedikitnya konflik yang terjadi, maka kinerja Pegawai. akan meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Sidoarjo: Indomedika Pustaka.
- Ardita, Q. T., Agusdin, A., & Furkan, L. M. (2018). Analisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (work-family conflict) dan stres terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita di sekretariat daerah (SETDA) Kabupaten di Pulau Lombok. *Jmm Unram-Master of Management Journal*, Vol 7, No. 3, pp. 29-44
- Asbari, M., Novitasari, D., & Pebrina, E. T. (2021). Pengaruh mediasi mental kesiapan untuk berubah dan work-family conflict terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, Vol 10, No. 1, pp.24-38.
- Dewi, K., Minarsih, M. M., & Wahyono, E. H. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Wanita Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bagian Sewing PT. Ungaran Sari Garment, Semarang). *Journal of Management*, Vol. 4, No. 4
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, Vol 3, No. 1, pp. 104-126.
- Fajri, M. A., Suwarsi, S., & Assyofa, A. R. (2022, January). Pengaruh Work

- Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In Bandung Conference Series: Business and Management, Vol. 2, No. 1, pp. 153-157.
- Fauzan, S. M., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol 4, No. 6, pp. 928-937.
- Haziroh, A. L., Pramadanti, A. D., & Putri, R. A. R. (2022). Dampak Konflik Perang Ganda dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Semarang. *Jurnal Orientasi Bisnis dan Entrepreneurship (JOBS)*, Vol 3, No. 1, pp. 64-74.
- Iwan, R. A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 8, No. 1, pp. 1-24.
- Khaerana, K., & Amri, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Puskesmas Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, Vol 6, No. 2, pp. 80-85.
- Klara, G. A., & Nugraheni, R. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Hyup Sung Indonesia) (Doctoral dissertation, UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, Vol 3, No. 2, pp. 75-84.
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi diri dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial dan Humaniora*, Vol 7, No. 1, pp. 62-69.
- Mutiana, S. N. I. (2022). Pengaruh Work Family Conflict terhadap kinerja Pegawai dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada Pengajar SMA Negeri 1 Cikarang Utara (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta Nusa Media. Yogyakarta. Vol. 1.
- Puspitawati, N. M. D., Andika, A. W., & Paramita, I. A. P. U. (2023). The Impact of Self-Paced Online Training on Self-Efficacy and Work Engagement In Private Universities, Bali, Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 9(3), 795-804.
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan

- Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *EMAS*, 3(4), 245-258.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, Vol 5, No. 1, pp. 718-734.
- Woruntu, A. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 10, No. 4, pp. 1088-1098.