

WORK LIFE BALANCE, WORK FAMILY CONFLICT DIMEDIASI KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA KE KINERJA PEKERJA WANITA DI KALIMANTAN BARAT

Desi Herlina^{*1}, Nur Afifah², Pramana Saputra³, Titik Rosnani⁴

^{*1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Indonesia

E-mail: ^{*1}b1023211008@student.untan.ac.id, ²nur.afifah@ekonomi.untan.ac.id,

³pramana.saputra@ekonomi.untan.ac.id, ⁴titik.rosnani@ekonomi.untan.ac.id

Abstrak

Dalam menganalisis dampak keseimbangan kerja-kehidupan (WLB) dan dampak konflik antara rekan kerja dan teman-teman terhadap keseimbangan kerja-kehidupan karyawan di Kalimantan Barat, kinerja kerja menjadi variabel mediasi utama. Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis, penting bagi karyawan untuk menjadikan rumah dan tempat kerja mereka lebih seimbang. Diharapkan pencapaian keseimbangan ini akan meningkatkan tingkat motivasi dan etika kerja mereka. Sebaliknya, konflik antara rekan kerja dan anggota keluarga dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja di tempat kerja. Metodologi penelitian ini menggunakan Smart PLS 3 dengan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling, dengan sampel sebanyak 150 responden. Uji mediasi dilakukan dengan menggunakan metode efek tidak langsung untuk mengurangi stres terkait pekerjaan dalam hubungan antara WLB, konflik, dan kinerja. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa etika kerja memiliki peran yang krusial sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik antara rekan kerja dan kebiasaan kerja karyawan. Semua ini menunjukkan pentingnya pengembangan strategi manajemen organisasi untuk meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan karyawan dan, pada saat yang sama, mengurangi kemungkinan terjadinya konflik. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi kebijakan yang mendukung peningkatan produktivitas dan keselamatan kerja di Kalimantan Barat.

Kata kunci: *Work Life Balance, Work family conflict, Kepuasan Kerja, Kinerja Pekerja.*

Abstract

In analyzing the impact of work-life balance (WLB) and the impact of conflict between coworkers and friends on the work-life balance of employees in West Kalimantan, work performance becomes the main mediating variable. In an increasingly dynamic work environment, it is important for employees to make their home and workplace more balanced. It is expected that achieving this balance will increase their level of motivation and work ethic. Conversely, conflict between coworkers and family members can have a negative impact on productivity and performance at work. The methodology of this study uses Smart PLS 3 with Structural Equation Modeling (SEM) to analyze the relationship between the variables studied. Sampling was carried out by purposive sampling, with a sample of 150 respondents. The mediation test was conducted using the indirect effect method to reduce work-related stress in the relationship between WLB, conflict, and performance. The results of the path analysis showed that work ethic has a crucial role as a mediator in resolving conflicts between coworkers and employee work habits. All of this shows the importance of developing organizational management strategies to improve employee work-life balance and, at the same time, reduce the likelihood of conflict. In addition, the results of this study can be the basis for policies that support increased productivity and occupational safety in West Kalimantan.

Keywords: *Work Life Balance, Work family conflict, Job Satisfaction, Worker Performance.*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang dinamis saat ini, dalam proses menuju keseimbangan yang harmonis dari dua kehidupan profesional dan pribadi telah menjadi perhatian penting bagi para pekerja karyawan dan organisasi yang ditempati. *Work Life Balance* secara nyata memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan performa, terutama di antara karyawan wanita yang menjalankan banyak peran" (Porath, 2023). WLB mencakup kemampuan seseorang untuk mengelola waktu, energi, dan komitmen antara pekerjaan dan kehidupan pribadi masing-masing individu dengan proporsi yang seimbang. Di sisi lain, konflik peran kerja dan keluarga muncul ketika tuntutan dari kedua bidang ini saling bertentangan, menciptakan tekanan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan seseorang secara

keseluruhan, yang dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan. Isu ini menjadi semakin relevan dalam konteks pekerja wanita, yang sering kali menghadapi tantangan lebih besar dalam mengelola peran ganda sebagai karyawan dan anggota keluarga. Dalam konteks budaya Indonesia, konflik kerja-keluarga tetap menjadi tantangan utama bagi wanita pekerja, mempengaruhi kinerja kerja dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan" (Susanto et al., 2019).

Penelitian oleh Nguyen et al. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memegang peranan krusial dalam menghubungkan keseimbangan kehidupan kerja, konflik antara kewajiban pekerjaan dan keluarga, serta kinerja karyawan. Penelitian tersebut menyoroti bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kemampuan manajemen stres yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kemampuan manajemen stres yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat mengurangi ketegangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Kepuasan kerja yang tinggi juga berhubungan dengan peningkatan kinerja, karena pekerja yang merasa puas lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, manajemen yang efektif dalam mengelola keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, serta penyelesaian konflik antara pekerjaan dan keluarga, melalui peningkatan kepuasan kerja, dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi stres. Hal ini sangat relevan untuk karyawan wanita, di mana keseimbangan ini menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang optimal dan kesejahteraan yang lebih baik di tempat kerja (Nguyen et al., 2022).

Menurut penelitian Komari et al. (2023) mengenai pekerja wanita di Kalimantan Barat mengungkapkan bahwa mereka menghadapi tantangan khusus dalam mengelola keseimbangan kerja-hidup dan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Dampak dari konflik ini terhadap kinerja mereka bisa sangat signifikan, terutama dalam konteks budaya dan sosial yang unik di daerah tersebut. Penelitian yang memfokuskan pada peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan ini dapat menawarkan wawasan berharga untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam mendukung pekerja wanita di Kalimantan Barat (Komari et al., 2023). Kondisi budaya dan sosial yang khas di daerah tersebut memerlukan pendekatan yang disesuaikan untuk membantu karyawan wanita menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan keluarga mereka. Dengan demikian, strategi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mereka secara keseluruhan, serta memberikan dukungan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan tantangan spesifik yang mereka hadapi. (Jamilludin et al., 2023).

Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, tantangan pekerja wanita dalam mengelola peran ganda antara pekerjaan profesional dan tanggung jawab keluarga. Konflik antara keduanya sering memengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kinerja. Dalam budaya Indonesia, ekspektasi sosial yang tinggi terhadap peran keluarga wanita semakin memperumit upaya mencapai keseimbangan kehidupan kerja juga semakin penting, terutama bagi pekerja wanita yang harus mengelola peran ganda antara pekerjaan dan keluarga. Seperti halnya penelitian tentang gas hidrat yang menuntut keseimbangan dalam pengelolaan sumber daya alam, WLB membutuhkan keseimbangan dalam mengatur waktu dan energi antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi. Konflik peran kerja dan keluarga dapat mempengaruhi kesejahteraan serta kinerja, sebagaimana studi menunjukkan bahwa pekerja yang mampu menjaga WLB cenderung lebih puas dan produktif. Dengan demikian, baik dalam eksplorasi sumber daya maupun dalam pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja, perencanaan yang baik dan dukungan yang

tepat sangat penting untuk keberhasilan dan kesejahteraan, baik di ranah energi maupun dalam kehidupan profesional (Mayasari, Ivansyah, & Firdaus, 2019).

Kemudian dalam keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance* atau WLB), pengaruh transaksi mikro pada kepuasan pemain dalam permainan seperti PUBG Mobile juga dapat dikaitkan dengan waktu yang dihabiskan oleh pemain dalam game tersebut. Peningkatan intensitas keterlibatan pemain melalui transaksi mikro, seperti pembelian item atau loot box, dapat memperpanjang waktu bermain dan memengaruhi keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini relevan terutama bagi pemain yang harus mengelola waktu mereka antara pekerjaan dan kegiatan rekreasi, sehingga menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang optimal menjadi penting untuk menghindari potensi konflik peran. Penelitian yang mengeksplorasi dampak dari transaksi mikro dalam game terhadap kepuasan pemain menyoroti bagaimana interaksi ini tidak hanya memengaruhi pengalaman bermain, tetapi juga dapat berdampak pada keseimbangan kehidupan pemain secara keseluruhan (Saputra, 2023).

Dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance* atau WLB) dan kepemimpinan transformasional, peran kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut. Gaya kepemimpinan transformasional, yang mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaiknya melalui motivasi dan inspirasi, dapat mempengaruhi kesejahteraan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Ketika pemimpin mampu memfasilitasi komitmen organisasi yang tinggi, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja baik tanpa mengorbankan keseimbangan kehidupan pribadi mereka. Dalam konteks PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak, penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara signifikan memengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang mendukung dan komitmen organisasi yang kuat dapat membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap prestasi kerja yang lebih baik (Daud & Afifah, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Dody Pratama dan rekan-rekannya menunjukkan bahwa penerapan manajemen pengetahuan di instansi pemerintah tidak hanya meningkatkan kualitas layanan dan keterlibatan pegawai, tetapi juga sejalan dengan konsep *Work-Life Balance* (WLB) yang semakin penting dalam dunia kerja saat ini. Penerapan manajemen pengetahuan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi pegawai. Dengan memfasilitasi akses informasi dan pengetahuan, pegawai dapat bekerja lebih efisien dan produktif, sehingga mengurangi stres dan beban kerja berlebih. Selain itu, pengetahuan yang dikelola dengan baik juga berkontribusi pada pengembangan kompetensi individu, yang mendukung kepuasan kerja dan keterlibatan pegawai, menciptakan sinergi positif antara manajemen pengetahuan dan WLB (Pratama et al. 2023).

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang bersifat kausal untuk menyelidiki korelasi antara keseimbangan kerja-hidup, konflik antara peran kerja dan keluarga, kepuasan kerja, serta kinerja pekerja wanita di Kalimantan Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara keseimbangan kerja-hidup (*Work-Life Balance*), konflik peran kerja-keluarga, kepuasan kerja, dan kinerja pekerja perempuan di Kalimantan Barat. Dengan pendekatan ini, para peneliti dapat menganalisis hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti, memberikan wawasan mendalam tentang

faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas pekerja perempuan di wilayah tersebut.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria tertentu, yaitu perempuan berusia 20–50 tahun yang bekerja di sektor formal dan memiliki tanggung jawab keluarga. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima tingkat jawaban: 1 = "Sangat tidak setuju," 2 = "Tidak setuju," 3 = "Ragu-ragu," 4 = "Setuju," dan 5 = "Sangat setuju." Pendekatan ini memudahkan responden untuk menilai berbagai pernyataan terkait variabel penelitian.

Peneliti menargetkan 150 responden dengan metode purposive sampling untuk memenuhi kebutuhan analisis Structural Equation Modeling (SEM), yang membutuhkan sampel memadai agar hasil valid. Jumlah ini dipilih berdasarkan kriteria khusus, seperti pekerja wanita usia 20–50 tahun di sektor formal. Meskipun tidak merujuk langsung, jumlah tersebut dianggap cukup mewakili populasi target dan relevansi penelitian. Pemilihan ini didasarkan pada karakteristik spesifik yang relevan dengan tujuan penelitian. Responden diharapkan dapat memberikan data yang representatif untuk mengukur hubungan antara Work-Life Balance, konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja, dan kinerja. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji model mediasi, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Model ini dirancang untuk mengeksplorasi bagaimana Work-Life Balance dan konflik kerja-keluarga memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja.

Dalam mengukur variabel-variabel utama, penelitian ini menggunakan instrumen yang telah terbukti valid. Untuk keseimbangan kerja-hidup, diadaptasi dari alat ukur Fisher-McAuley et al. (2003), yang menilai sejauh mana pekerja mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Konflik peran kerja-keluarga diukur menggunakan skala dari Carlson et al. (2000), yang mengidentifikasi dampak konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Kepuasan kerja diukur menggunakan Job Satisfaction Survey (JSS) oleh Spector (1985), salah satu alat ukur paling populer dalam penelitian organisasi. Sementara itu, kinerja pekerja dinilai berdasarkan skala yang dikembangkan oleh Williams dan Anderson (1991), yang mengevaluasi dimensi kinerja dalam konteks pekerjaan.

Penggunaan alat ukur yang terstandar ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan valid dan reliabel. Selain itu, keabsahan dan keandalan instrumen diuji menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA) dan koefisien alpha Cronbach. CFA menguji validitas konstruk dari instrumen, sedangkan alpha Cronbach mengevaluasi konsistensi internal alat ukur. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk analisis deskriptif dan pengujian hipotesis, serta AMOS untuk analisis jalur struktural.

Hasil penelitian diharapkan memberikan pemahaman baru mengenai peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara Work-Life Balance, konflik kerja-keluarga, dan kinerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi kebijakan bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung pekerja perempuan dengan tanggung jawab keluarga.

Misalnya, pengembangan program fleksibilitas kerja seperti jam kerja fleksibel atau opsi work-from-home dapat membantu perempuan mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, organisasi dapat mempertimbangkan untuk menyediakan layanan konseling atau pelatihan manajemen waktu bagi pekerja yang menghadapi tantangan dalam mengelola tanggung jawab ganda ini. Temuan

penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja perempuan sekaligus kinerja mereka di tempat kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Peneliti menargetkan 150 responden dengan metode purposive sampling untuk memenuhi kebutuhan analisis Structural Equation Modeling (SEM), yang membutuhkan sampel memadai agar hasil valid. Jumlah ini dipilih berdasarkan kriteria khusus, seperti pekerja wanita usia 20–50 tahun di sektor formal. Meskipun tidak merujuk langsung, jumlah tersebut dianggap cukup mewakili populasi target dan relevansi penelitian. Adapun responden dalam penelitian ini sejumlah 141 responden. Analisis profil responden dalam survei ini didasarkan pada demografi berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Subkategori	Jumlah
Usia (tahun)	20-30	87
	31-40	39
	41-50	15
Status Pernikahan	Tidak menikah, tidak ada anak	56
	Menikah, tidak ada anak	82
	Menikah, ada anak	0
	Bercerai, tidak ada anak	1
	Bercerai, ada anak	0
Lama Bekerja (tahun)	Kurang dari 5	53
	5-10	76
	Lebih dari 10	12
Industri Pekerjaan	Kesehatan	26
	Layanan/Jasa	45
	Manufaktur	34
	Pendidikan	36
		141

Perbedaan total responden yang dilaporkan, yakni 139 dalam hasil dan pembahasan dibandingkan dengan 141 dalam karakteristik responden, kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah adanya kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap sehingga tidak dapat digunakan dalam analisis. Selain itu, peneliti mungkin melakukan penyaringan data berdasarkan kriteria tertentu, seperti validitas jawaban atau kesesuaian dengan sampel target. Faktor lainnya bisa berupa kesalahan administratif dalam pencatatan atau pelaporan data selama proses penelitian. Perbedaan ini menekankan pentingnya transparansi dalam pelaporan pengolahan data untuk memastikan konsistensi dan akurasi hasil penelitian.

Uji Konvergent Validity

Tabel 2. Uji Convergent Validity

	<i>Employee Performance</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Work family conflict</i>	<i>Work Life Balance</i>
KK1	0.901	0.826	0.774	0.76

	<i>Employee Performance</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Work family conflict</i>	<i>Work Life Balance</i>
KK2	0.891	0.885	0.865	0.848
KK3	0.884	0.853	0.827	0.83
KK4	0.880	0.880	0.828	0.823
KK5	0.911	0.896	0.831	0.853
KP1	0.876	0.916	0.815	0.809
KP2	0.828	0.902	0.812	0.807
KP3	0.884	0.885	0.861	0.867
KP4	0.88	0.89	0.835	0.83
KP5	0.881	0.922	0.83	0.83
WFC1	0.838	0.835	0.918	0.837
WFC2	0.839	0.815	0.876	0.852
WFC3	0.823	0.842	0.908	0.835
WFC4	0.849	0.838	0.883	0.845
WFC5	0.849	0.849	0.894	0.832
WLB1	0.837	0.84	0.831	0.886
WLB2	0.805	0.791	0.802	0.88
WLB3	0.832	0.811	0.812	0.907
WLB4	0.843	0.847	0.853	0.895
WLB5	0.835	0.844	0.866	0.883

Hasil uji cross loading menunjukkan bahwa seluruh instrumen adalah valid, Hal ini dikarenakan nilai convergent validity dari setiap instrumen > 0,07. Batas nilai convergent validity adalah 0,6. Apabila nilai convergent validity dibawah 0,6 maka seluruh instrumen tidak valid.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Validitas dan Reliabilitas Konstruk				
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Employee Performance	0.937	0.937	0.952	0.798
Job Satisfaction	0.943	0.944	0.957	0.816
<i>Work family conflict</i>	0.939	0.939	0.953	0.803
<i>Work Life Balance</i>	0.934	0.935	0.95	0.792

Setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5, sesuai dengan tabel temuan uji AVE. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memenuhi persyaratan validitas konvergen, sehingga dapat digunakan untuk analisis variabel penelitian. Berdasarkan hasil uji Cronbach's alpha dan composite reliability, setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai lebih dari 0,7, yang memenuhi standar minimal. Setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang kuat, menurut penilaian ini, sehingga dapat dipercaya untuk mendukung penelitian tambahan. Stabilitas dan konsistensi setiap variabel ditunjukkan oleh uji reliabilitas komposit yang cukup kuat untuk memungkinkan pengukuran konstruk yang tepat.

Selain itu, hasil uji Cronbach's alpha mempertegas bahwa semua konstruk yang digunakan dalam penelitian ini andal, karena mampu mencerminkan keajegan internal yang memadai. Dengan demikian, variabel-variabel dalam penelitian ini layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut, termasuk dalam pengujian hipotesis dan pengembangan model penelitian.

Discriminant Validity

Tabel 4. Uji Fornell-Larcker

Kriteria Fornell-Larcker				
	Employee Performance	Job Satisfaction	Work family conflict	Work Life Balance
Employee Performance	0.894			
Job Satisfaction	0.699	0.903		
Work family conflict	0.765	0.684	0.896	
Work Life Balance	0.679	0.743	0.77	0.89

Tabel 5 Uji Heterotrait-Monotrait

Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)				
	Employee Performance	Job Satisfaction	Work family conflict	Work Life Balance
Employee Performance				
Job Satisfaction	0.744			
Work family conflict	0.816	0.726		
Work Life Balance	0.725	0.791	0.822	

Berdasarkan hasil kriteria Fornell-Larcker, akar kuadrat AVE untuk kepuasan kerja adalah 0,903, yang lebih tinggi dibandingkan dengan AVE untuk orientasi pasar dan kinerja karyawan, yaitu 0,699. Hal ini menunjukkan bahwa uji validitas diskriminan telah dilakukan dengan baik dan dapat digunakan. Selanjutnya, nilai akar kuadrat AVE untuk konflik kerja-keluarga adalah 0,896, yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai untuk kinerja karyawan (0,765) dan kepuasan kerja (0,684). Jika dibandingkan dengan kinerja karyawan (0,679), kepuasan kerja (0,743), dan konflik kerja-keluarga (0,77), akar kuadrat AVE untuk Keseimbangan Kerja-Kehidupan (0,89) memiliki korelasi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa uji validitas diskriminan telah dilakukan dengan baik dan dapat digunakan.

Sebaliknya, ambang batas untuk validitas diskriminan yang dapat ditentukan juga ditentukan oleh nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), yang seharusnya kurang dari 0,90 sesuai dengan rekomendasi Hair et al. (2017). Setiap nilai HTMT dalam penelitian ini lebih dari 0,9. Nilai HTMT tertinggi dalam penelitian ini ditemukan pada variabel Keseimbangan Kerja-Kehidupan (Work Life Balance), dengan skor 0,822, dan skor terendah ditemukan pada variabel kinerja karyawan, dengan skor 0,725.

Tabel 6. Model Pengukuran

Kriteria Kualitas		
R Square		
	R Square	Adjusted R Square
Employee Performance	0.645	0.638

Kriteria Kualitas		
R Square		
	R Square	Adjusted R Square
Job Satisfaction	0.583	0.577

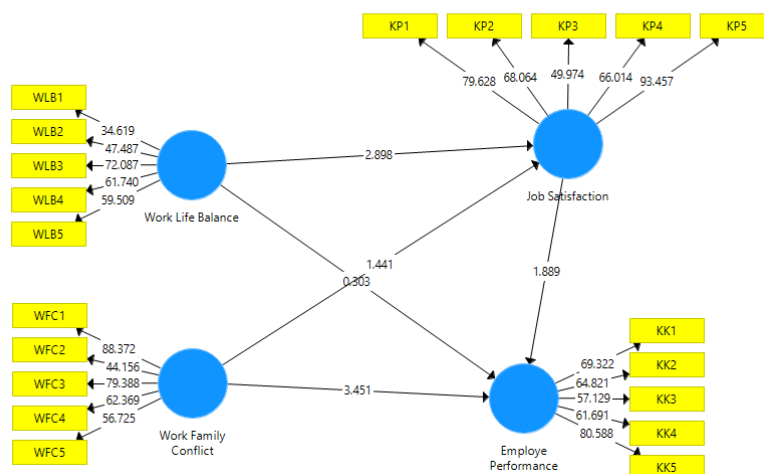
Berdasarkan hasil pengukuran yang disajikan, model yang dibangun memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang baik, dikarenakan nilai $CR > 0,70$. Nilai R^2 dan Adjusted R^2 memperlihatkan bahwa model mampu menjelaskan sebagian besar variasi data dengan baik. Nilai f Square menunjukkan kontribusi setiap variabel laten terhadap model. Validitas konstruk terbukti dengan nilai Cronbach's Alpha, ρ_A , Construct Reliability (CR), dan Average Variance Extracted (AVE) yang semuanya berada di atas batas minimum yang disyaratkan, menandakan reliabilitas dan konsistensi instrumen. Validitas diskriminan pun tercapai dengan Kriteria Fornell-Larcker, Semua variabel laten memiliki nilai yang lebih tinggi daripada korelasi antar variabel lainnya. Selain itu, nilai cross-loadings dan heterotrait-monotrait ratio (HTMT) yang sesuai menegaskan bahwa model tidak mengalami masalah multikolinearitas yang signifikan.

Pengujian Model Penuh

Model struktural menunjukkan bahwa *work-family conflict* (WFC) dan work-life balance (WLB) memiliki dampak pada kepuasan kerja (KK), yang pada gilirannya berdampak pada kinerja pekerja (KP). Nilai korelasi sebesar 2.898 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan work-life balance berkorelasi positif. Sebaliknya, *work-family conflict* (WFC) dengan koefisien 0.303 tidak memiliki korelasi positif terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut, tidak terdapat korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja pekerja (koefisien sebesar 1.889), menunjukkan bahwa pekerja yang lebih puas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Nilai faktor loading untuk masing-masing indikator juga menunjukkan validitas yang baik, dengan nilai di atas 0.8 untuk sebagian besar indikator, menandakan bahwa setiap indikator berhasil merefleksikan variabel laten yang diukur. Berikut merupakan hasil pengujian model penuh:

Gambar 1. Pengujian Model Penuh



Pengujian Hipotesis

Dengan nilai koefisien sebesar 2,898, penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance (WLB) secara positif mempengaruhi kepuasan kerja (KK). Hal ini mengimplikasikan bahwa pekerja lebih cenderung puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka dapat mengelola tuntutan kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan lebih baik. Di sisi lain, koefisien sebesar 0,303 menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara konflik pekerjaan-keluarga (WFC) dan kepuasan kerja (KK). Hal ini menyiratkan bahwa alih-alih memiliki dampak langsung pada kebahagiaan kerja seseorang, ketegangan antara pekerjaan dan kewajiban keluarga lebih terkait erat dengan elemen stres di tempat kerja dan kesehatan psikologis.

Dengan koefisien sebesar 1.889, kebahagiaan kerja (KK) tidak berkorelasi positif signifikan dengan kinerja karyawan (KP). Hal ini menunjukkan bahwa Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bersifat multifaktor, di mana kepuasan kerja mungkin berperan tetapi tidak menentukan kinerja secara langsung dalam semua situasi. Ini juga mencerminkan bahwa dalam konteks organisasi yang beragam, pendekatan holistik dalam mengelola faktor-faktor lain seperti seperti engagement, motivasi, dan dukungan kepemimpinan lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan daripada mengandalkan kepuasan kerja (Jillyta *et al*, 2024)

Eksperimen mengungkapkan bahwa, dengan nilai koefisien 0.303, keseimbangan kehidupan kerja (WLB) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KP). Salah satu studi menemukan bahwa meskipun WLB bisa meningkatkan kesejahteraan pribadi dan menurunkan stres, hal ini tidak otomatis meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung pandangan bahwa kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepuasan kerja atau lingkungan kerja, dibandingkan oleh keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan itu sendiri

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak tidak langsung pada produktivitas pekerja, yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Gagasan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik melalui peningkatan kepuasan kerja didukung oleh dampak tidak langsung ini secara keseluruhan. Dengan kata lain, pekerja yang mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat biasanya melaporkan perasaan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang meningkatkan produktivitas (Rossa *et al*, 2024)

Dengan koefisien determinasi sebesar 3,451, konflik antara rekan kerja dan anggota keluarga (WFC) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (KP). Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Minarika *et al*. (2020), yang menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Dari sudut pandang ekonomi, keluarga dengan dua orang yang bekerja akan mengalami kesulitan dalam menjaga hubungan keluarga dan hubungan sosial secara umum. Konflik kerja-keluarga adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan ketegangan antara rekan kerja dan anggota keluarga, yang dapat berdampak negatif pada pekerjaan dan hubungan mereka.

Tabel 7. Hasil Pengujian Jalur

Hipotesis	Koefisien Jalur	Interpretasi	Kesimpulan
H1: WLB → Kepuasan Kerja	2.898	Positif	Diterima
H2: <i>Work family conflict</i> → Kepuasan Kerja	1.441	Tidak signifikan	Ditolak

Hipotesis	Koefisien Jalur	Interpretasi	Kesimpulan
H3: Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	1.889	Tidak signifikan	Ditolak
H4: WLB → Kinerja Karyawan	0.303	Tidak signifikan	Ditolak
H5: WLB → Kinerja Karyawan (melalui Kepuasan Kerja)	Efek Tidak Langsung	Tidak signifikan	Ditolak
H6: <i>Work family conflict</i> → Kinerja Karyawan	3.451	Positif	Diterima
H7: <i>Work family conflict</i> → Kinerja Karyawan (melalui Kepuasan Kerja)	Efek Tidak Langsung	Tidak signifikan	Ditolak

Hasil pengujian hipotesis ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kerja-hidup (WLB) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan konflik antara kerja dan keluarga (WFC) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun mempengaruhi kinerja karyawan. Secara pengaruh tidak langsung tidak berpengaruh signifikan

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance (WLB) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berdampak langsung signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Work-Family Conflict (WFC) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak memengaruhi kepuasan kerja secara langsung. Temuan ini berbeda dengan penelitian Nguyen et al. (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara WLB dan kinerja secara signifikan. Namun, hasil ini sejalan dengan studi Minarika et al. (2020), yang menunjukkan bahwa WFC berdampak negatif pada kinerja karyawan akibat konflik peran antara pekerjaan dan keluarga. Perbedaan hasil ini mencerminkan bahwa konteks budaya dan sosial dapat memengaruhi dinamika variabel penelitian.

Survei ini melibatkan 141 responden dengan profil demografi yang beragam. Mayoritas responden, yaitu 87 orang, berada dalam rentang usia 20–30 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar populasi penelitian ini terdiri dari individu yang aktif bekerja. Selain itu, 13 responden berada dalam rentang usia 31–40 tahun, sementara hanya 15 responden yang berusia 41–50 tahun. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas peserta penelitian adalah individu yang berada pada tahap awal hingga pertengahan karier.

Berdasarkan status pernikahan, mayoritas responden (82 orang atau lebih) menikah tanpa memiliki anak, sedangkan responden yang belum menikah dan tidak memiliki anak mencapai 56 orang. Satu orang responden tercatat bercerai tanpa anak, dan tidak ada responden yang memiliki anak dalam status apa pun, baik menikah maupun bercerai. Dari segi pengalaman kerja, responden terbagi menjadi tiga kelompok: bekerja selama kurang dari lima tahun (53 orang), lima hingga sepuluh tahun (76 orang), dan lebih dari sepuluh tahun (12 orang). Layanan/jasa menjadi sektor pekerjaan yang paling banyak dipilih oleh 45 responden, diikuti oleh sektor pendidikan (36 orang), manufaktur (34 orang), dan kesehatan (26 orang). Profil ini memberikan gambaran latar belakang pekerjaan dan pengalaman kerja responden, yang penting untuk memahami pengaruh variabel penelitian terhadap kebiasaan kerja karyawan.

Perbedaan total responden (139 dalam hasil dan pembahasan dibandingkan dengan 141 dalam karakteristik responden) dapat dijelaskan pada bagian uji validitas. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh adanya data yang tidak memenuhi kriteria validitas, seperti kuesioner yang tidak diisi lengkap atau jawaban yang dianggap tidak valid. Semua alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan statistik, dengan nilai validitas konvergen di atas 0,7, sehingga data yang tidak memenuhi standar ini dikeluarkan dari analisis untuk memastikan hasil yang reliabel dan akurat. Hal ini menunjukkan seberapa baik setiap indikator dapat menangkap faktor-faktor tersembunyi yang digunakan. Selain itu, semua variabel memiliki reliabilitas komposit dan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen-instrumen tersebut konsisten dan dapat diandalkan. Validitas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk menurunkan jumlah variabel lebih lanjut ditunjukkan oleh nilai AVE ($>0,5$).

Nilai akar kuadrat AVE setiap variabel laten lebih besar daripada korelasinya dengan variabel lain, berdasarkan uji validitas diskriminan dengan menggunakan kriteria Fornell-Larcker. Sebagai contoh, kepuasan kerja (KK) memiliki nilai akar kuadrat AVE yang lebih besar (0.903) dibandingkan dengan hubungannya dengan kinerja karyawan (0.699). Selain itu, semua variabel dalam uji HTMT memiliki nilai di bawah 0,9, yang konsisten dengan titik potong yang direkomendasikan oleh Hair dkk. (2017). Temuan ini membuktikan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan analisis model struktural, terdapat beberapa hubungan signifikan antar variabel, namun ada pula yang tidak signifikan. Variabel keseimbangan kerja-hidup (WLB) memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja (KK) dengan koefisien determinasi sebesar 2,898. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, variabel konflik kerja-keluarga (WFC) dengan koefisien 0,303 tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan kinerja kerja, yang mengindikasikan bahwa konflik semacam itu lebih memengaruhi tingkat stres atau kesejahteraan psikologis daripada kinerja secara langsung.

Kepuasan kerja (KK) juga tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja (KP), dengan koefisien determinasi sekitar 1,889. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, keterlibatan, dan lingkungan kerja, yang mungkin lebih penting dibandingkan keseimbangan kehidupan kerja itu sendiri. Selain itu, keseimbangan kerja-hidup (WLB) juga tidak secara signifikan memengaruhi kebiasaan kerja karyawan (koefisien 0,303). Meskipun WLB dapat meningkatkan keamanan pribadi dan mengurangi stres, efeknya terhadap kinerja kerja lebih terlihat melalui variabel lain seperti keterlibatan kerja.

Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga (WFC) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 3,451. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti Minarika et al. (2020), yang menyatakan bahwa konflik antara rekan kerja dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Fenomena ini dapat dilihat sebagai efek buruk dari kurangnya harmoni antara rekan kerja, yang pada akhirnya mengurangi fokus dan produktivitas.

Dalam hal ini, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi penyebab konflik kerja-keluarga (WFC) dan mengembangkan strategi penyelesaian konflik yang efektif. Misalnya, program pelatihan manajemen konflik atau pemberian konseling kepada

karyawan yang mengalami tekanan akibat konflik tersebut dapat menjadi solusi. Selain itu, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung sehingga karyawan merasa dihargai dan didukung dalam mengelola tantangan profesional maupun personal.

Temuan penelitian ini menunjukkan pentingnya keseimbangan kerja-hidup (WLB) dalam meningkatkan produktivitas karyawan, meskipun dampak jangka panjangnya terhadap kebiasaan kerja karyawan tidak signifikan secara statistik. Organisasi dapat memanfaatkan ini dengan menetapkan kebijakan fleksibilitas kerja, seperti jam kerja fleksibel atau opsi bekerja dari rumah, yang dapat memberikan karyawan lebih banyak kendali atas waktu mereka. Hal ini, meskipun tidak selalu langsung meningkatkan kinerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis.

Penyelesaian konflik dalam kelompok kerja-keluarga (WFC) juga menjadi prioritas karena dampaknya yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebijakan seperti komunikasi terbuka, fasilitasi dialog antar tim, dan penguatan rasa kebersamaan dapat membantu meminimalkan dampak negatif konflik tersebut. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang tidak hanya berkontribusi pada kinerja karyawan tetapi juga kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat variabel yang signifikan terkait keseimbangan kerja-hidup (work-life balance), sementara konflik kerja-keluarga (work-family conflict) tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Keseimbangan kerja-hidup juga tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap variabel tersebut. Jika keseimbangan ini berasal dari hubungan kerja yang dekat, hal tersebut tidak memengaruhi kapasitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Baik secara langsung maupun tidak langsung, mediasi tidak dapat memengaruhi kinerja kerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan kerja-hidup sering dianggap penting untuk mendukung produktivitas, implementasinya mungkin tidak selalu langsung berkaitan dengan hasil kerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti budaya kerja, motivasi intrinsik, atau kebijakan perusahaan terkait fleksibilitas kerja. Selain itu, konflik antara kerja dan keluarga yang dianggap tidak signifikan menunjukkan bahwa individu cenderung memiliki strategi tersendiri dalam mengelola tekanan dari kedua sisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Riyami, S., Razzak, M. R., Al-Busaidi, A. S., & Palalic, R. (2023). Impact of work from home on work-life balance: Mediating effects of *work-family conflict* and work motivation. *Heritage and Sustainable Development*, 5(1). <https://doi.org/10.37868/hsd.v5i1.129>.
- Daud, I., & Afifah, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 18-32.
- Elahi, N. S., Abid, G., Contreras, F., & Fernández, I. A. (2022). Work-family and family-work conflict and stress in times of COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951149>

- Fatmia Jaya, S., Suryatni, M., & Buana Sakti, D. P. (2023). Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap *Work Life Balance* Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Badan Layanan Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat). *JMM UNRAM - MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 12(3). <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i3.797>
- Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Korelasi Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1). <https://doi.org/10.32584/jkmm.v5i1.1362>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Thiele, K. O. (2017). Mirror, mirror on the wall: a comparative evaluation of composite-based *Structural Equation Modeling* methods. *Journal of the academy of marketing science*, 45, 616-632.
- Halim, W., & Heryjanto, A. (2021a). Work-Life Balance Sebagai Mediasi Pengaruh Workload Dan *Work-family conflict* Terhadap Life Satisfaction. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 8(Februari).
- Halim, W., & Heryjanto, A. (2021b). Work-Life Balance Sebagai Mediasi Pengaruh Workload Dan *Work-family conflict* Terhadap Life Satisfaction Work-Life Balance As a Mediating Effect of Workload and *Work-family conflict* on Life Satisfaction. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 8(1).
- Iddagoda, A., Hysa, E., Bulińska-Stangrecka, H., & Manta, O. (2021). Green work-life balance and greenwashing the construct of work-life balance: myth and reality. *Energies*, 14(15). <https://doi.org/10.3390/en14154556>
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The role of work–life balance as mediation of the effect of work–family conflict on employee performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.1910>
- Jamilludin, M. A., Dinatha, I. K. H., Supii, A. I., Partini, J., Kusindarta, D. L., & Yusuf, Y. (2023). Correction: Functionalized cellulose nanofibrils in carbonate-substituted hydroxyapatite nanorod-based scaffold from long-spined sea urchin (*Diadema setosum*) shells reinforced with polyvinyl alcohol for alveolar bone tissue engineering (RSC Adv., (2023) 13:49 (34755) DOI: 10.1039/d3ra06165e). In *RSC Advances* (Vol. 13, Issue 49). <https://doi.org/10.1039/d3ra90115g>
- Janwar, W., Dwinanda, G., & Daud, A. (2024). Implementasi Ocb Dalam Memediasi Work Life Balance Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pialang Berjangka Di Kota Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4776>
- Jayasingam, S., Lee, S. T., & Mohd Zain, K. N. (2023). Demystifying the life domain in work-life balance: A Malaysian perspective. *Current Psychology*, 42(1). <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01403-5>
- Jillyta., Sendow, G. M., & Pandowo, M. H. (2019). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, Employee Engagement, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Khalid, A., Raja, U., Malik, A. R., & Jahanzeb, S. (2023). The effects of working from home during the COVID-19 pandemic on work–life balance, work–family conflict and employee burnout. *Journal of Organizational Effectiveness*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-12-2022-0366>

- Kim, M. (Sunny), Ma, E., & Wang, L. (2023). Work-family supportive benefits, programs, and policies and employee well-being: Implications for the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 108. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103356>
- Komari, N., Sulistiowati, S., & Mursalin, A. (2023). Relation Work–Family Conflict, Family-Work Conflict and Work-Life Balance at the Government Bank, Indonesia. *WSEAS Transactions on Environment and Development*, 19. <https://doi.org/10.37394/232015.2023.19.58>
- Komari, N., Sulistiowati, S., Kurniawati, S., Daud, I., Afifah, N., & Giriati, G. (2023). Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Keluarga bagi Pekerja Perempuan (Focus Group Discussion dengan Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Mempawah). *E-Dimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 14(1). <https://doi.org/10.26877/e-dimas.v14i1.6735>
- Marniati Syam, & Rusdian Rauf. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1).
- Mayasari, V., Ivansyah, O., & Firdaus, Y. (2019). Identifikasi Keberadaan Gas Hidrat Menggunakan Bottom Simulating Reflector pada Penampang Seismic 2D di Cekungan Aru, Papua Barat. *POSITRON*, 9(2), 61-68. <https://doi.org/10.26418/positron.v9i2.33303>
- Minarika, A., Purwanti, R., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh *work family conflict* dan *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan (suatu studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1-11.
- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Au-Yong-Oliveira, M. (2023). Conflict (Work-Family and Family-Work) and Task Performance: The Role of Well-Being in This Relationship. *Administrative Sciences*, 13(4). <https://doi.org/10.3390/admsci13040094>
- Mulatta, S. D., & Waskito, J. (2024). Pengaruh *Work family conflict*, *Work Life Balance* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada RSAU dr Siswanto. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1).
- Nguyen, K. A., Liou, Y. A., Tran, H. P., Hoang, P. P., & Nguyen, T. H. (2022). Reply to “Comment on ‘Soil salinity assessment by using near-infrared channel and Vegetation Soil Salinity Index derived from Landsat 8 OLI data: a case study in the Tra Vinh Province, Mekong Delta, Vietnam’ by Kim-Anh Nguyen, Yuei-An Liou, Ha-Phuong Tran, Phi-Phung Hoang and Thanh-Hung Nguyen.” In *Progress in Earth and Planetary Science* (Vol. 9, Issue 1). <https://doi.org/10.1186/s40645-022-00505-3>
- Nurlia, N., Daud, I., & Rosadi, M. E. (2023). AI Implementation Impact on Workforce Productivity : The Role of AI Training and Organizational Adaptation. *Escalate : Economics and Business Journal*, 1(01). <https://doi.org/10.61536/escalate.v1i01.6>
- Porath, U. (2023). Advancing Managerial Evolution and Resource Management in Contemporary Business Landscapes. *Modern Economy*, 14(10). <https://doi.org/10.4236/me.2023.1410072>
- Pratama, D., Agung, P., Kurnia, W., Nurul, M. A., & Mirwan, S. P. (2023). Application of Knowledge Management in Government Agencies. In *Proceedings of the 2nd Tanjungpura International Conference on Management, Economics, and*

- Accounting: Sustainability and Resiliency in Achieving Economic Stability.* Pontianak: Faculty of Economics and Business, Universitas Tanjungpura. ISSN: 2964-8025.
- Roring, A. C., Rachmawati, S., Denilson, A., & Yani, J. J. A. (2021). Lives and Livelihood in the Time of COVID-19 Pandemic: The Cases from 100 Villages in West Kalimantan. *Researchgate.Net*, November.
- Rossa, W. M., Susanti, E. N., Hakim, L., Magdalena, L., Ratnasari, S. L., & Manurung, T. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 13(1), 214-226.
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4).
- Saputra, P. (2023). Efek Microtransaction pada Kepuasan Pemain di PUBG Mobile. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 11(02). <https://doi.org/10.26418/ejme.v11i02.64334>.
- Sulistiowati, S., & Komari, N. (2021). Work-life Balance Pasangan Karir Ganda saat Pandemi COVID-19. In *Lives and Livelihood in the Time of COVID-19 Pandemic: The Cases from 100 Villages in West Kalimantan* (pp. 240-252). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.
- Venkatesan, R. (2021). Measuring Work-Life Balance: Relationships With *Work-family conflict* and Family-Work Conflict. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 10(2).
- Zahra, F., & Fazlurrahman, H. (2023). The Impact of Work Environment and *Work family conflict* on Job Satisfaction With *Work Life Balance* as Intervening Variable. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, 3(3). <https://doi.org/10.59889/ijembis.v3i3.159>