

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Shofi Fadhila

Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Email: shofizahfilla@gmail.com

Abstract

This study aims to measure and analyze the effect of work-family conflict on employee performance through self-efficacy as a mediating variable for bank X employees in the Kediri region. This research is a causal research with a quantitative approach, with a population of 67 banking employees, and the sampling technique used in this research is saturated sample. Data analysis in this study was analyzed using the partial least squares structural equation model (SEM-PLS) with the help of SmartPLS 4.0.9 software. The results of the study show that work-family conflict has a significant negative effect on employee performance, work-family conflict has a significant negative effect on self-efficacy, self-efficacy has a significant positive effect on employee performance, and self-efficacy is proven to mediate the relationship between work-family conflict on employee performance. Companies must pay more attention to their employees, because a high level of work-family conflict will have a negative effect on their performance, high work-family conflict will also reduce the self-efficacy of employees, but this can be overcome with the help of self-efficacy which can mediate the relationship between work-family conflict and employee performance.

Keywords: *employee performance, self-efficacy, work-family conflict.*

PENDAHULUAN

Peningkatan tenaga kerja serta kemampuan dan keahlian yang dimiliki menciptakan sebuah tantangan serta persaingan lebih ketat dalam dunia kerja. Suatu tenaga kerja pasti akan mendapati dirinya untuk keluar dari pekerjaannya, dikarenakan jika karyawan tidak meningkatkan *knowledge*, kemampuan, dan keahliannya pasti akan tersingkirkan oleh karyawan lain yang lebih baik untuk pekerjaan tersebut. Ditambah lagi sekarang ini banyak sekali masyarakat yang berlomba untuk mencari pekerjaan. Peningkatan pekerja juga sudah terlihat dari tahun ke tahun yang semakin naik. Dari Badan Pusat Statistik Indonesia (BPSI) mencatat bahwa pekerja Indonesia pada Februari 2022 mencapai 208,54 juta jiwa. Jumlah ini meningkat 1,55% dibandingkan pada Februari 2021 yaitu sebesar 205,36 juta. Oleh karena itu, membuat tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di Indonesia naik menjadi sebesar 69,06%. Nilai itu meningkat 0,98 poin dibandingkan 68,08% pada Februari 2021 (Mahmudan, 2022).

Setiap tenaga kerja pasti memiliki beban dalam dirinya, tidak laki-laki maupun perempuan. Dan mereka diharuskan dapat menyeimbangkan peran yang dimilikinya. Dari peran tersebut salah satunya pasti menjadi korban, karena tanggung jawab yang mereka jalankan pastinya sulit dalam menyeimbangkannya. Pada fenomena yang didapat dari pegawai bank X, yaitu banyak pegawai mengeluh terkait jam kerja yang panjang, lembur hingga pulang malam, dikejar *deadline* dengan tugas yang harus di laporkan kepada manajer, kurangnya waktu untuk berkumpul dengan keluarga,

banyaknya pegawai yang jarak rumah dan lokasi kerja jauh menjadikan kurangnya perhatian dalam keluarga alhasil berkumpul atau mendapatkan waktu dengan keluarga hanya di *weekend* saja, ditambah lagi jika memiliki permasalahan dalam keluarga yang tidak bisa ditinggalkan seperti anak sakit dan pada akhirnya membuat karyawan mengambil cuti. Apabila tidak bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan konflik dalam dirinya yang akan berdampak pada *performance* dalam pekerjaan. Dari fenomena tersebut jika kita tidak dapat menyeimbangkannya dapat menimbulkan suatu konflik yang disebut dengan *work-family conflict*.

Greenhaus & Beutell (1985) menyatakan bahwa, *work-family conflict* sebagai suatu jenis tekanan berlawanan yang berasal dari individu itu sendiri pada peran berbeda dimana beberapa pekerjaan serta tanggung jawab pada keluarga tidak memiliki kecocokan waktu dan kinerja yang sesuai. Greenhaus & Beutell (1985) menyatakan, bahwa *work-family conflict* terjadi dalam 2 arah atau konsep yang berbeda tetapi tetap terikat, yaitu WIF (*work interference with family*) yaitu konflik tumbuh dari pekerjaan yang kemudian mengganggu urusan keluarga dan FIW (*family interference with work*) yaitu konflik yang terjadi ketika urusan keluarga dicampur dengan pekerjaan. Sama halnya dengan penjelasan dari Sulistyowati & Hadi (2021), *work family conflict* terbagi atas dua konsep yang berbeda yaitu *work interfered with family* dan *family interfered with work* akan tetapi tetap terkait. Setiap arah pada *work-family conflict* tersebut bersifat multidimensional (permasalahan lebih dari satu) yaitu berbasis waktu, berbasis ketegangan dan berbasis perilaku (Greenhaus & Beutell, 1985).

Burke & El-Kot, (2010) menyatakan, pada saat ini dunia kerja memandang *work-family conflict* sebagai persoalan yang serius. Dikarenakan jika seorang pegawai mengalami konflik tersebut, akan menghambat keberlangsungan *performance* di perusahaan. Serta menurut Magnini (2009), *work-family conflict* adalah masalah sumber daya manusia yang serius. Penyebab kinerja menurun salah satunya yaitu *work-family conflict* (Kengatharan, 2017). Magnini (2009) menjelaskan bahwa, jika tidak dikelola dengan baik *work-family conflict* bisa menghasilkan banyak konsekuensi yang merugikan, termasuk penurunan kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan dalam penelitian oleh Wijayati *et al.* (2020); Asbari *et al.* (2021); Lestari & Budiono (2021); Yusuf & Hasnidar (2020); Azka Fajri *et al.* (2022); Riana *et al.* (2019); Tewal *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa, *work-family conflict* memiliki hubungan yang signifikan dengan efek negatif pada kinerja karyawan. Dalam konteks ini, semakin tinggi tingkat *work-family conflict* (konflik tanggung jawab profesi-keluarga), maka pencapaian target kinerja pegawai di tempat kerja terganggu dan kinerja karyawan menurun.

Abadi (2021) menyatakan bahwa *work-family conflict* timbul karena dipengaruhi oleh tiga faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah faktor yang berasal dari individu itu sendiri yaitu kepribadian. Seorang yang tidak dapat menyeimbangkan peran dalam dirinya antara pekerjaan dan keluarganya, biasanya akan menimbulkan *self-efficacy* yang mereka miliki semakin menurun, karena mereka merasa tertekan oleh *conflict* yang dia alami. Selain itu, efikasi diri atau *self-efficacy* yang menurun akan berdampak pada menurunnya kepercayaan diri terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas yang dilakukannya, sehingga menyebabkan kinerja yang kurang baik dalam bekerja (Mulyandini *et al.*, 2015). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Abdullah *et al.*, (2019); Andhini *et al.*, (2021); Novieto & Kportufe (2021); Utami & Adhiatma (2020) menyatakan bahwa, *work-family*

conflict memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap *self-efficacy*, yang berarti bahwa jika semakin tinggi tingkat *work-family conflict* dalam diri seseorang maka semakin menurunnya tingkat *self-efficacy* yang dia miliki, begitupun sebaliknya jika *work-family conflict* seorang karyawan rendah maka semakin meningkatnya *self-efficacy* pada dirinya.

Salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam mengatasi *work family conflict* adalah *self efficacy* (Panti et al., 2010). *Work-family conflict* seperti itu seharusnya bisa dikurangi jika terdapat sebuah keyakinan kemampuan yang individu miliki dalam menyelesaikan permasalahan yang menjadi tanggung jawabnya. Ali & Wijayati (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *self-efficacy* berpotensi meningkatkan kinerja pada karyawan. Pada penelitian Haq et al. (2022) *self-efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga jika *self-efficacy* mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan besar dalam kinerja karyawan. Kappagoda (2018) menyatakan bahwa, *self-efficacy* secara umum memprediksi kinerja seseorang secara positif dan signifikan. Mantik et al. (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Cherian & Jacob (2013) *self-efficacy* adalah pengendalian pada diri disaat terjadi sebuah masalah serta mencari solusi tentang masalah yang dihadapinya secara efektif dan efisien. Maka seorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, kemungkinan rendah untuk mengalami *work-family conflict* serta pencapaian pada kinerjanya akan lebih baik jika dibandingkan dengan seorang yang memiliki *self-efficacy* rendah. Oleh sebab itu dibutuhkan *self-efficacy* sebagai mediasi untuk meminimalisir atau mengurangi pengaruh negatif pada *work-family conflict* terhadap kinerja seorang karyawan (Saputri & Zakiy, 2021). Dalam penelitian Novieto & Kportufe (2021) menyatakan bahwa *self-efficacy* secara tidak langsung memediasi *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat menunjukkan bahwa ketika pegawai ditekankan oleh *work-family conflict* dan dirinya menjadi frustrasi dengan konflik tersebut, maka mereka mengalami *self-efficacy* tingkat rendah yang kemudian mengarah kepada *performance* yang menurun. Begitupun sebaliknya, jika memiliki *self-efficacy* tinggi akan dengan mudahnya bertahan dalam suatu konflik yang menghapirinya serta kinerjanya otomatis tidak bermasalah. Sehingga, hasil menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat melemahkan efek utama *work-family conflict* pada kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas maka penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui *self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada pegawai bank X di Kediri.

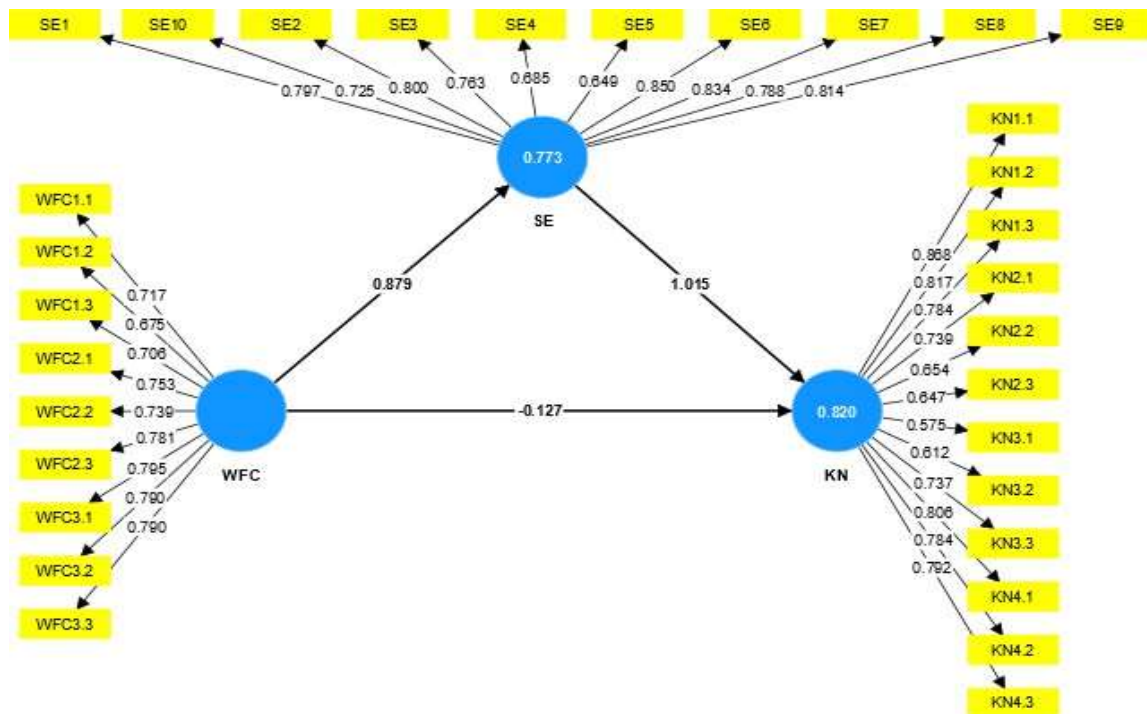
METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal yang menerapkan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada salah satu perbankan di wilayah Kediri. Populasi pada penelitian ini terdiri dari 67 pegawai, dan teknik pengambilan sampel mengaplikasikan sampel jenuh sehingga mengambil keseluruhan populasi dalam penelitian. Pengambilan data menggunakan metode *survey* angket dengan skala Likert 5 poin. Analisis data dalam riset ini mengaplikasikan SEM-PLS dengan kontribusi perangkat lunak *SmartPLS 4.0.9*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Convergent validity adalah sejauh mana konstruk konvergen untuk menjelaskan varian dari indikatornya (Hair *et al.*, 2022:183). Pada riset pengembangan skala, *loading factor* 0,50 sampai dengan 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2018:323). Berdasarkan *output smartPLS* pada Gambar 2, telah menghasilkan uji validitas *outer loading* dan dinyatakan valid karena melebihi batas minimal yang ditentukan yaitu $>0,50$



Sumber: *Output SmartPLS 4.0.9* (diolah 2023)

Gambar 2. MEASUREMENT MODEL

Composite Reliability

Pada *composite reliability* apabila nilai reliabilitas $>0,6$ maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi (Hair *et al.*, 2022:183). Pada *cronbach alpha* besaran minimalnya adalah $>0,6$ (Hair *et al.*, 2022:80). Pada *Average Variance Extracted* minimum yang bisa diterima ialah 0,50 (Hair *et al.*, 2022:78). Berdasarkan Tabel 1, hasil dari *Composite reliability*, *cronbach alpha*, dan *Average Variance Extracted* sudah memenuhi reliabilitas yang tinggi atau baik, karena melebihi batas yang telah ditentukan.

Tabel 1.
COMPOSITE REABILITY DAN AVE

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	AVE
KN	0.935	0.923	0.547
SE	0.936	0.924	0.597
WFC	0.921	0.903	0.563

Sumber: *Output SmartPLS 4.0.9* (diolah 2023)

Hasil Analisis *R-Square*

Belandaskan Tabel 2, diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,820 untuk pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan pada perbankan X, dan bisa diinterpretasikan bahwa kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *work-family conflict* sebesar 82,0%. Sementara itu, sisanya sebesar 18,0% bisa dijelaskan oleh variabel lain. Dalam Tabel 2, terlihat bahwa pengaruh *work-family conflict* terhadap *self-efficacy* pada perbankan X diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,773. Hal ini bisa diinterpretasikan bahwa *self-efficacy* mampu dijelaskan oleh variabel *work-family conflict* sebesar 77,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 22,7% bisa dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 2.
R-SQUARE

Variabel	R-Square
<i>Work-Family Conflict</i>	
Kinerja Karyawan	0.820
<i>Self-Efficacy</i>	0.773

Sumber: *Output SmartPLS 4.0.9* (dioalah 2023)

Hasil Uji Kausalitas

Hasil pada Tabel 3, nilai t-statistik sebesar $7.675 > 1,96$ membuktikan bahwa *self-efficacy* mengantongi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien *estimate* bernilai positif sebesar 1,015 mengindikasikan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* maka kinerja karyawan pada perbankan X juga meningkat.

Selanjutnya, dalam nilai t-statistik sebesar $0.771 > 1,96$ membuktikan bahwa *work-family conflict* mengantongi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien *estimate* bernilai negatif sebesar -0.127 mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *work-family conflict* maka kinerja karyawan pada perbankan X semakin menurun.

Pada nilai t-statistik sebesar $51.396 > 1,96$ membuktikan bahwa *work-family conflict* mengantongi pengaruh signifikan terhadap *self-efficacy*. Koefisien *estimate* bernilai positif sebesar 0.879 mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya *work-family conflict* maka *self-efficacy* pada perbankan X juga meningkat.

Kemudian, pada pengaruh tidak langsung antara *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh *self-efficacy*, *self-efficacy* berkontribusi dalam memediasi antara *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik sebesar $7.515 > 1,96$.

PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG

Hipoteisis	Original Sampel	T Statistik	Keterangan
SE→KN	1.015	7.675	$\geq 1,96$ (Signifikan)
WFC→KN	-0.127	0.771	$\geq 1,96$ (Tidak Signifikan)
WFC→SE	0.879	51.396	$\geq 1,96$ (Signifikan)
WFC→SE→KN	0.892	7.515	$\geq 1,96$ (Signifikan)

Sumber: *Output SmartPLS 4.0.9* (diolah 2023)

Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa *work-family conflict* tidak signifikan dengan efek negatif terhadap kinerja karyawan perbankan X. H1 yang menyatakan *work-family conflict* berhubungan signifikan negtaif terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian dari Arsania & Supartha, (2020) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work-family conflict* terbukti tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Lengkey *et al.*, 2020). Oleh karena itu, jika *work-family conflict* pada karyawan semakin tinggi maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Tetapi hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian dari Tualai & Aima (2022) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Self-efficacy*

Hasil penelitian membuktikan bahwa *work-family conflict* berhubungan signifikan dengan efek positif terhadap *self-efficacy* pada perbankan X. H2 yang menyatakan *work-family conflict* berhubungan signifikan negtaif terhadap *self-efficacy* ditolak. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan signifikan positif terhadap *self-efficacy* (Abed *et al.*, 2021). Oleh karena itu, jika *work-family conflict* yang dialami oleh pegawai perbankan X tinggi maka *self-efficacy* pada pegawai akan semakin tinggi juga. Iyoro *et al.* (2004) menyatakan hal yang sejalan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan signifikan positif terhadap *self-efficacy*, dan tingkat *self-efficacy* masih sangat tinggi. Penelitian tersebut tidak sejalan dengan Abdullah *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa, *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *self-efficacy*.

Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa *self-efficacy* berhubungan signifikan dengan efek positif terhadap kinerja karyawan pada perbankan X. H3 yang menyatakan *self-efficacy* berhubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Haq *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan signifikan positif terhadap kinerja

karyawan. Novieto & Kportufe (2021) juga menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Nusannas *et al.* (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara hubungan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Dan didukung Ali & Wijayati (2021) yang pada penelitiannya menyatakan bahwa *self-efficacy* berpotensi meningkatkan kinerja pada karyawan. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Beck & Schmidt (2018), bahwa *self-efficacy* signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self-efficacy*

Hasil penelitian membuktikan bahwa adanya pengaruh dari *self-efficacy* dalam memediasi antara *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan pada pegawai perbankan X. H4 yang menyatakan *self-efficacy* memediasi hubungan antara *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Novieto & Kportufe (2021) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat memediasi pengaruh antara *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan. Andhini *et al.* (2021) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh tidak langsung dari *self-efficacy* yang memediasi hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja karyawan. Utami & Adhiatma (2020) menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat mediasi pengaruh antara *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu dibutuhkannya *self-efficacy* sebagai mediasi untuk meminimalisir atau mengurangi pengaruh negatif pada *work-family conflict* terhadap kinerja seorang karyawan (Saputri & Zakiy, 2021).

KESIMPULAN

Work-family conflict terbukti tidak signifikan dengan efek negatif terhadap kinerja karyawan pada pegawai perbankan X. Hal tersebut membuktikan bahwa, jika *work-family conflict* tinggi maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. *Work-family conflict* terbukti memiliki hubungan signifikan positif terhadap *self-efficacy* pada pegawai perbankan X. Hal tersebut membuktikan bahwa, semakin tinggi *work-family conflict* maka *self-efficacy* juga akan meningkat. *Self-efficacy* terbukti memiliki hubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada pegawai perbankan X. Hal tersebut membuktikan bahwa, jika *self-efficacy* tinggi maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Kemudian yang terakhir, yaitu *self-efficacy* memediasi hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja karyawan pada pegawai perbankan X.

Bagi perbankan X, pada *work-family conflict* dapat memberikan dukungan terhadap karyawannya secara personal maupun organisasional apabila memiliki kesulitan dalam hal pekerjaan terutama yang dihadapi di tempat kerja. Karena jika dibiarkan saja, konflik tersebut akan memperburuk keadaan kinerja mereka. Diharapkan perbankan X tetap mempertahankan dan meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki pegawainya. Karena dengan adanya *self-efficacy* yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Pada kinerja karyawan, diharapkan perbankan X memberikan pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, P. D. (2021). Hubungan antara efikasi diri dengan work family conflict pada karyawan toko ayu swalayan pedan kabupaten klaten. *Pesquisa Veterinaria Brasileira*, 26(2), 173–180. <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>
- Abdullah, M. R., Marican, S., & Mohd Kamil, N. L. (2019). the Mediating Role of Self-Efficacy on the Relationship Between Work-Family Conflict and Organisational Citizenship Behaviour. *Journal of Nusantara Studies (JONUS)*, 4(1), 246. <https://doi.org/10.24200/jonus.vol4iss1pp246-272>
- Abed, R., Jabbar Qassim, W., & Abdul-kareem Hendee, R. (2021). *Influence of Work-Family Conflict on the Level of Self-Efficacy of Female Nurses at Teaching Hospitals in Al-Nasiriyah City Influence of Work-Family Conflict on the Level of Self-Efficacy of Female Nurses at Teaching Hospitals in Al-Nasiriyah City*. View p. 25(6), 6123–6129. <http://annalsofrscb.ro>
- Adamy, M. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Praktik dan Penelitian*.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Andhini, L. P. R., Utami, N. M. S. N., Dewi, A. A. D. P., & Shantiyani, I. G. A. Y. W. (2021). Peran dukungan pasangan dan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga terhadap konflik kerja-keluarga selama work fromhome pada dosen wanita yang sudah menikah. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(2), 30. <https://doi.org/10.24843/jpu.2021.v08.i02.p05>
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention. *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1–11.
- Arsania, I. W. G., & Supartha, I. W. G. (2020). The Effect of Work Family Conflict on Employee Performance with Mediation of Work Stress (Case Study on Ari Firm-Wooden Crafts Exporter). *Technium Social Sciences Journal*, 13, 199–209.
- 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*, 10(1), 24. <https://doi.org/10.32833/majem.v10i1.123>
- Azka Fajri, M., Suwarsi, S., Roosallyn Assyofa Prodi Manajemen, A., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Bandung, U. (2022). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series; Business and Management*, 2, 153–157. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.977>
- Beck, J. W., & Schmidt, A. M. (2018). Negative Relationships Between Self-Efficacy and Performance Can Be Adaptive: The Mediating Role of Resource Allocation. *Journal of Management*, 44(2), 555–588. <https://doi.org/10.1177/0149206314567778>
- Burke, R. J., & El-Kot, G. (2010). Correlates of work-family conflicts among managers in Egypt. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 3(2), 113–131. <https://doi.org/10.1108/17538391011054363>
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80–88. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro:
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985a). Sources of Conflict Between Work and Family Roles .

- Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985b). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. In *Springer*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Handini, S. (2020). Proceeding Book of The 2 International Conference on Business and Banking Innovations (ICOBBI) 2020 “Nurturing Business and Banking Sustainability” Proceeding Book of The 2 International Conference on Business and Banking Innovations Steering Committee. *ICOBBI (International Conference on Business and Banking Innovation) “Nurturing Business and Banking Sustainability,”* 2, 145–152.
- Haq, S., Asbari, M., Sukriyah, Novitasari, D., & Abadiyah, S. (2022). The Homeschooling Head Performance: How The Role of Transformational Leadership, Motivation, and Self-Efficacy? *International Journal of Social and Management Studies*, 03(01), 167–179. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/96/80>
- Hernita, N. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 83–89.
- Iyoro, A. O., Shorunke, O. ., & Akinola, A. . (2004). *Demographic Variables, Self-Efficacy and Work-Family Conflict among Women Librarians in Ondo State Nigeria*. 5(1), 1–14.
- Kappagoda, U. W. M. R. S. (2018). Self-Efficacy, Task Performance and Contextual Performance: A Sri Lankan Experience. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 06(02), 157–166. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2018.62034>
- Lengkey, M. F., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Analisis Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Polda Sulut Analysis of Work Family Conflict and Job Stress on Employee Performance Through Organizational Commitment As an In. *Jurnal EMBA*, 8(3), 1129–1141.
- Lestari, D. A., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Work Family Conflict dan Emotional Exhaustion terhadap Kinerja Perawat Wanita melalui Organizational Commitment pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 167–181. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p167-181>
- Magnini, V. P. (2009). Understanding and reducing work-family conflict in the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 8(2), 119–136. <https://doi.org/10.1080/15332840802269643>
- Mahmudan, A. (2022). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (2019-2022)*. dataindonesia. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/partisipasi-kerja-di-indonesia-sebesar-6906-pada-februari-2022>
- Mantik, J., Sartika, D., & Aqsa, M. (2022). 2022) 286-292 Accredited. *Jurnal Mantik*, 6(1), 286–292.
- Mulyandini, A. D. (2015). Self Efficacy sebagai Mediasi Pengaruh Work Family Conflict dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan (Studi Pada Dual Career Couple di Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember). *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015*, 1–6. https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/64298/ALFEONITA_DYAH_MULYANDINI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navaneethakrishnan, K. (2017). The effect of work family conflict on employee performance: does income matter of influence? *Journal of Business Studies*, 4(2), 31–41. <https://doi.org/10.4038/jbs.v4i2.18>
- Novieto, D. T., & Kportufe, G. S. (2021). Work-family conflict and project performance of construction

- professionals in a developing country: testing the mediating–moderating effect of project management self-efficacy. *Engineering, Construction and Architectural Management*. <https://doi.org/10.1108/ECAM-01-2021-0074>
- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Work-Family Conflict and Worker's Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, August, 122–134. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v3i4p112>
- Nusannas, I. S., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Disman, Mutmainnah, D., Rahayu, M., & Imbari, S. (2020). The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1), 63–67.
- Panti, D. I., Trisna, S., Melania, W., & Olivia, D. (2010). *Hubungan antara*. 4, 1–27.
- Riana, I. G., Wiagustin, N. L. P., Dwijayanti, K. I., & Rihayana, I. G. (2019). Managing Work Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127–134. <https://doi.org/10.9744/jti.20.2.127-134>
- Saputri, S. D., & Zakiy, M. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding UMY Grace*, 429–438. <https://prosiding.umy.ac.id/grace/index.php/pggrace/article/view/260>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *The General Self-Efficacy Scale (GSE)*. <http://userpage.fu-berlin.de/health/engscal.htm>
- Sudirno, D., & Nurvianti, D. V. (2015). Konflik peran dan kelelahan emosional pengaruhnya terhadap kinerja dosen pada universitas majalengka. *Jurnal Universitas Majalengka*, 2(1), 1–18. <https://jurnal.unma.ac.id/index.php/mk/article/view/276/259>
- Sulistiyowati, C. M., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh WorkFamily Conflict terhadap Job Performance dengan Employee Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1256–1266. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1256-1266>
- Tewal, B., Lengkong, V. P. K., Pandowo, M., & Nelwan, O. S. (2021). The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Job Performance of Banking Employee in North Sulawesi. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 32(5), 24–32. www.ajhssr.com
- Tualai, M. M., & Aima, M. H. (2022). the Effect of Work-Family Conflict and Workload on Employee Performance Mediated By Work Stress on Female Employees With Families in the Fiscal Policy. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 668–681.
- Utami, L. A., & Adhiatma, A. (2020). Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kailo Sumber Kasih). *Prosiding KONGRES ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU)* 4, 9687(2), 1247–1265.
- Widyasmara, A. (2015). *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Work Family conflict pada Ibu Bekerja Di Surabaya*. <http://repository.untag-sby.ac.id/10504/57/JURNAL.pdf>
- Wijayati, D. T., Kautsar, A., & Karwanto, K. (2020). Emotional intelligence, work family conflict, and job satisfaction on junior high school teacher's performance. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 179–188. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n1p179>
- Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. (2018). Job burnout, work-family conflict and project performance for construction professionals: The moderating role of organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph15122869>
- Yusuf, R. M., & Hasnidar, H. (2020). Work-family conflict and career development on performance of married women employees. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 9(1), 151–162. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i1.601>