

Efek Work-Family Conflict dan Work Overload terhadap Job Performance pada Pegawai Pemerintah Kota Probolinggo

Nadia Rosyidah^{1*}, Arief Purwanto², Ana Sopanah Supriyadi³

¹Pemerintah Kota Probolinggo
^{2,3}Universitas Widya Gama Malang

*Penulis Korespondensi: Nadia Rosyidah email: nadiarosyidah@gmail.com

Abstrak

Dunia kerja modern menuntut pekerja, khususnya perempuan, untuk menjalankan peran ganda: sebagai profesional di tempat kerja dan sebagai anggota keluarga di rumah. Hal ini berpotensi menimbulkan *work-family conflict* (konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga), terutama bagi wanita yang sudah menikah dan memegang jabatan rangkap di lingkungan pemerintahan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan sifat *explanatory*, bertujuan menggambarkan karakteristik objek sekaligus menguji hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis secara statistik. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun pejabat perempuan ASN di Pemkot Probolinggo menunjukkan kinerja yang sangat baik dan tingkat *burnout*, *Work-Family Conflict*, serta *work overload* yang rendah, faktor-faktor stresor kerja tersebut tetap memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* dan kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *burnout*.

Abstract

The modern working world requires workers, especially women, to play dual roles: as professionals at work and as family members at home. This has the potential to cause work-family conflict (conflict between work and family demands), especially for married women who hold dual positions in government. This study uses a quantitative descriptive method with an explanatory nature, aiming to describe the characteristics of the object while testing the relationship between variables through statistical hypothesis testing. This study shows that although female ASN officials in the Probolinggo City Government show very good performance and low levels of burnout, Work-Family Conflict, and work overload, these work stressor factors still have a significant influence on burnout and performance, both directly and indirectly through burnout.

Informasi Artikel

Kata Kunci: Work-Family Conflict, Work Overload, Job Performance

Dikirim: 05 Maret 2025

Diterima: 04 April 2025

Diterbitkan: 15 April 2025

1. Pendahuluan

Dunia kerja modern menuntut pekerja, khususnya perempuan, untuk menjalankan peran ganda: sebagai profesional di tempat kerja dan sebagai anggota keluarga di rumah. Hal ini berpotensi menimbulkan *work-family conflict* (konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga), terutama bagi wanita yang sudah menikah dan memegang jabatan rangkap di lingkungan pemerintahan (1–4). Di Pemerintah Kota Probolinggo, proporsi ASN wanita cukup tinggi (55,49%) dan sejumlah posisi pimpinan dipegang oleh perempuan. Banyak ASN wanita juga merangkap jabatan (Plt), sehingga beban kerja (*work overload*) meningkat dan berisiko menimbulkan kelelahan emosional (*burnout*). Evaluasi kinerja Pemerintah Kota Probolinggo dan beberapa perangkat daerah yang dipimpin

perempuan menunjukkan ada indikator kinerja yang belum tercapai, sebagian dipengaruhi oleh beban kerja berlebih dan konflik peran. Beban kerja berlebih (*work overload*) terjadi ketika pegawai diberi tugas di luar batas kemampuan atau waktu yang tersedia. Kondisi ini, bersama dengan *work-family conflict*, dapat menyebabkan burnout, yaitu kelelahan fisik, mental, dan emosional yang pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Burnout berdampak negatif pada kinerja, menurunkan motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja, serta berpotensi menurunkan efektivitas organisasi (5–7). Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan negatif antara *work-family conflict* dan *work overload* terhadap kinerja, namun ada hasil yang tidak konsisten, sehingga perlu penelitian lebih lanjut terutama pada ASN wanita di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.

Konflik terjadi saat tuntutan peran di pekerjaan dan keluarga saling bertabrakan, menyebabkan efek negatif seperti stres, frustrasi, dan kelelahan. Wanita pekerja sering menghadapi dilema antara peran domestik dan karier, terutama karena perubahan sosial dan ekonomi. Sumber Konflik: Tuntutan waktu, stres kerja yang terbawa ke rumah, perilaku yang diharapkan berbeda di rumah dan kantor, serta tekanan pekerjaan dan keluarga (beban kerja, otonomi rendah, kerancuan peran, jumlah anggota keluarga, dsb). Dampak: Work-family conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan meningkatkan risiko burnout (3,4,8–10).

Beban kerja berlebih adalah kondisi di mana jumlah dan/atau kompleksitas pekerjaan melebihi kapasitas individu, baik secara fisik maupun mental. Hal ini menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas. Faktor yang Mempengaruhi: Eksternal: Tugas fisik/mental, organisasi kerja, lingkungan kerja. Internal: Usia, jenis kelamin, kesehatan, motivasi, persepsi, kepuasan kerja. Dampak: Work overload merupakan sumber stres dan penurunan kinerja, serta terkait erat dengan burnout. Burnout adalah sindrom kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat stres kerja berkepanjangan. Tanda-tandanya meliputi kelelahan, frustrasi, sinisme, dan penurunan motivasi. Faktor yang Mempengaruhi: Situasional: Karakteristik pekerjaan (beban kerja, konflik peran, ambiguitas), karakteristik organisasi. Individu: Usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, kepribadian, sikap kerja. Dampak: Burnout menurunkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai tugas dan tanggung jawabnya, diukur dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, efisiensi, dan perilaku kerja. Peraturan Pemerintah & PermenPANRB: Kuantitas, kualitas, waktu, biaya, serta perilaku kerja (orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif, kerja sama, kepemimpinan). Faktor yang Mempengaruhi (11–17):

- Individu (kompetensi, motivasi, sikap)
- Kepemimpinan
- Tim kerja
- Sistem organisasi
- Situasi eksternal (ekonomi, teknologi, budaya)

Penelitian-penelitian terdahulu yang dirangkum dalam tabel menunjukkan pola temuan sebagai berikut:

1. Work-family conflict dan work overload secara konsisten berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dan berkontribusi pada burnout.
2. Burnout terbukti menurunkan kinerja, kepuasan kerja, dan meningkatkan niat turnover[1].
3. Burnout sering menjadi variabel mediasi antara work-family conflict/work overload dengan job performance.
4. Penelitian lintas sektor (perhotelan, rumah sakit, universitas, pemerintahan) menunjukkan hasil yang serupa: semakin tinggi konflik peran dan beban kerja, semakin besar risiko burnout dan semakin rendah kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian:

- Menganalisis pengaruh work-family conflict dan work overload terhadap burnout.
- Menganalisis pengaruh work-family conflict dan work overload terhadap kinerja pegawai.
- Menganalisis pengaruh burnout terhadap kinerja pegawai.

- Menganalisis pengaruh tidak langsung work-family conflict dan work overload terhadap kinerja melalui burnout.

2. Metode

2.1. Pendekatan

Penelitian ini menguji hubungan antara empat variabel utama:

- Work-family conflict (konflik peran antara pekerjaan dan keluarga)
- Work overload (beban kerja berlebih)
- Burnout (kelelahan kerja)
- Job performance (kinerja pegawai)

Hubungan antar variabel:

- Work-family conflict dan work overload berpengaruh positif terhadap burnout.
- Work-family conflict dan work overload berpengaruh negatif terhadap job performance.
- Burnout berpengaruh negatif terhadap job performance.
- Burnout memediasi (menjadi perantara) pengaruh work-family conflict dan work overload terhadap job performance.

Hipotesis Penelitian. Terdapat tujuh hipotesis yang diuji:

1. H1: Work-family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout.
2. H2: Work overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout.
3. H3: Work-family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job performance.
4. H4: Work overload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job performance.
5. H5: Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job performance.
6. H6: Work-family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job performance melalui burnout (pengaruh tidak langsung).
7. H7: Work overload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job performance melalui burnout (pengaruh tidak langsung).

Variabel Independen

1. Work-family conflict (X1): Konflik peran antara pekerjaan dan keluarga, diukur dengan tiga indikator:

- Time-based conflict (konflik waktu)
- Strain-based conflict (konflik tekanan)
- Behavior-based conflict (konflik perilaku)

2. Work overload (X2): Beban kerja berlebih, diukur dengan empat indikator:

- Task repetition (pekerjaan berulang)
- Task excess (pekerjaan di luar batas kemampuan atau jobdesc)
- Physical or mental load (beban fisik/mental)
- Working at odd times (bekerja di luar jam kerja).

Variabel Dependen: Job performance (Y): Kinerja pegawai, diukur berdasarkan Permenpan Nomor 6 Tahun 2022, meliputi:

- Kuantitas, kualitas, waktu, biaya
- Orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, kepemimpinan
- Standar perilaku kerja: pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif.

Variabel Intervening: Burnout (Z): Kelelahan kerja, diukur dengan tiga indikator utama:

- Emotional exhaustion (kelelahan emosional)
- Depersonalization (depersonalisasi)
- Personal reduced accomplishment (penurunan pencapaian diri pribadi).

Setiap variabel dijabarkan ke dalam indikator dan item pengukuran yang spesifik, sebagaimana tercantum dalam tabel definisi operasional pada dokumen.

2.2. Metode pengambilan data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan sifat explanatory, bertujuan menggambarkan karakteristik objek sekaligus menguji hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis secara statistik. Model analisis yang digunakan adalah *path analysis* (analisis jalur) karena terdapat variabel mediasi antara variabel independen dan dependen. Variabel yang diteliti adalah:

- Independen: Work family conflict, work overload
- Mediasi: Burnout
- Dependen: Job performance.

Penelitian dilakukan di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo pada 28 perangkat daerah/unit yang memiliki pejabat wanita. Subjek penelitian adalah ASN wanita (eselon II, III, IV, Plt) yang berstatus menikah dan merangkap jabatan. Sumber dan Jenis Data: Data Primer: Diperoleh langsung dari responden (pejabat wanita ASN merangkap jabatan) melalui kuesioner online yang mengukur identitas dan persepsi terhadap variabel penelitian. Data Sekunder: Berasal dari dokumen internal organisasi, arsip, dan website resmi yang relevan untuk mendukung data primer. Populasi: Seluruh ASN wanita Pemerintah Kota Probolinggo yang menikah, berjumlah 179 orang (Eselon II: 10, Eselon III: 29, Eselon IV: 106, Plt dan fungsional: 34). Sampel: Diambil sebanyak 66 orang menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* berdasarkan rumus Slovin dengan margin of error 10%. Sampel dibagi proporsional sesuai strata jabatan:

- Eselon II: 3 orang
- Eselon III: 10 orang
- Eselon IV: 40 orang
- Plt dan fungsional: 13 orang

Metode Pengumpulan Data:

- Kuesioner: Disusun terstruktur untuk memperoleh tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian.
- Dokumentasi: Mengumpulkan data sejarah organisasi, struktur, tugas, wewenang, dan jumlah pegawai.

2.3. Metode analisis

Analisis Data:

1. Analisis Deskriptif: Menggambarkan data menggunakan statistik seperti rata-rata, standar deviasi, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness untuk memahami distribusi dan perilaku data.
2. Analisis SEM-PLS:
 - a. Structural Equation Modeling (SEM) digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel secara simultan, menggabungkan analisis faktor dan regresi.
 - b. Partial Least Square (PLS) digunakan sebagai alternatif SEM, cocok untuk data dengan distribusi tidak normal, missing value, atau sampel kecil.
3. Evaluasi model dilakukan dua tahap:
 - Outer Model: Menguji validitas dan reliabilitas indikator (convergent validity, discriminant validity, composite reliability, Cronbach's alpha, second order confirmatory factor analysis).
 - Inner Model: Menguji hubungan antar variabel laten (R-square, Q-square predictive relevance, bootstrapping untuk uji hipotesis).
4. Analisis Mediasi: Mengikuti prosedur Baron & Kenny (1986):
 - a. Uji pengaruh variabel eksogen ke endogen (signifikan jika t-statistik > 1,96)
 - b. Uji pengaruh eksogen ke mediasi (signifikan jika t-statistik > 1,96)
 - c. Uji simultan eksogen dan mediasi ke endogen[1].

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Gambaran Umum Objek Penelitian. Kota Probolinggo terletak di Jawa Timur, bagian dari wilayah tapal kuda, merupakan jalur pantai utara Jawa-Bali. Berada di dataran rendah (4-36m dpl), 100 km tenggara Surabaya. Luas wilayah 56,667 Km². Terdiri dari 5 kecamatan: Kademangan, Kedopok, Wonoasih, Mayangan, dan Kanigaran. Aspek Pemerintahan: Struktur organisasi Pemkot Probolinggo didasarkan pada PP No. 72/2019 dan Perda No. 7/2022. Struktur terdiri dari Sekretariat Daerah (terbagi dalam 3 Asisten), Staf Ahli, Sekretariat DPRD, Inspektorat, berbagai Dinas (termasuk UPTD), Badan, serta Kecamatan dan Kelurahan. Visi dan Misi (RPJMD 2019-2024): Visi adalah "Membangun Bersama Rakyat untuk Kota Probolinggo Yang Lebih Baik, Berkeadilan, Sejahtera, Transparan, Aman, dan Berkelanjutan"[cite: 30, 33]. Misi meliputi pembangunan ekonomi, SDM dan kesejahteraan sosial, infrastruktur dan lingkungan hidup, serta tata kelola pemerintahan. Karakteristik Responden (n=66). Usia: Mayoritas 36-45 tahun (51,5%), diikuti 46-55 tahun (42,4%). Pendidikan: Mayoritas D4/S1 (60,6%), diikuti S2 (39,4%). Lama Kerja: Mayoritas 11-20 tahun (68,2%), diikuti 21-30 tahun (27,3%). Jabatan: Terbanyak adalah Kasubag (36,37%), Kasi (22,72%), dan Kepala Bidang (19,70%). Analisis Statistik Deskriptif:

- Work-Family Conflict (WFC/X1): Rata-rata 1,76 (Sangat Rendah)[cite: 62, 63]. Menunjukkan responden umumnya tidak setuju mengalami WFC, mampu menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga. Dimensi *Strain-Based Conflict* memiliki rata-rata tertinggi (1,84), *Time-Based Conflict* terendah (1,69).
- Work Overload (WO/X2): Rata-rata 1,93 (Rendah)[cite: 74, 75]. Menunjukkan responden umumnya tidak merasa pekerjaannya berlebihan[cite: 76, 219]. Dimensi *Physical or Mental Load* memiliki rata-rata tertinggi (2,06), *Working at Odd Times* terendah (1,78).
- Burnout (BO/Z): Rata-rata 1,78 (Sangat Rendah)[cite: 86, 87]. Menunjukkan tingkat *burnout* yang rendah di kalangan responden[cite: 88, 238]. Dimensi *Personal Reduced Accomplishment* memiliki rata-rata tertinggi (1,82), *Depersonalization* terendah (1,74).
- Job Performance (JP/Y): Rata-rata 5,17 (Sangat Baik)[cite: 97, 98]. Menunjukkan kinerja responden dinilai sangat baik[cite: 99, 250]. Dimensi Kerjasama memiliki rata-rata tertinggi (5,24), Waktu terendah (4,98).

Analisis Statistik Inferensial (SEM-PLS): Evaluasi Outer Model:

- Validitas Konvergen: Semua *loading factor* > 0,70, menunjukkan indikator valid.
- Validitas Diskriminan: Nilai *cross loading* menunjukkan indikator lebih kuat berkorelasi dengan konstruksya sendiri; nilai AVE > 0,5 untuk semua konstruk.
- Reliabilitas: Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,9 untuk semua konstruk, menunjukkan reliabilitas sangat baik.

Evaluasi Inner Model:

- R-Square: BO = 0,720 (72% dijelaskan oleh WFC & WO); JP = 0,855 (85,5% dijelaskan oleh WFC, WO, & BO).
- Predictive Relevance (Q²): Nilai Q² = 0,9593, menunjukkan model memiliki *goodness of fit* yang baik.

Pengujian Hipotesis:

- * H1: WFC berpengaruh positif signifikan terhadap BO ($\beta=0.505$, $p=0.002$) -> Diterima.
- * H2: WO berpengaruh positif signifikan terhadap BO ($\beta=0.408$, $p=0.010$) -> Diterima.
- * H3: WFC berpengaruh negatif signifikan terhadap JP ($\beta=-0.377$, $p=0.007$) -> Diterima.
- * H4: WO berpengaruh negatif signifikan terhadap JP ($\beta=-0.209$, $p=0.031$) -> Diterima.
- * H5: BO berpengaruh negatif signifikan terhadap JP ($\beta=-0.413$, $p=0.000$) -> Diterima.
- * H6: BO memediasi pengaruh WFC terhadap JP secara signifikan (indirect $\beta=-0.209$, $p=0.029$) -> Diterima.
- * H7: BO memediasi pengaruh WO terhadap JP secara signifikan (indirect $\beta=-0.168$, $p=0.028$) -> Diterima.

* Mediasi: Burnout berperan sebagai mediator parsial karena WFC dan WO juga berpengaruh langsung signifikan terhadap JP.

3.2. Pembahasan

Pembahasan Hasil Penelitian:

1. Analisis Deskriptif: Tingkat WFC, WO, dan BO secara umum rendah, sementara JP sangat baik. Hal ini dikaitkan dengan karakteristik responden (usia matang, pendidikan tinggi, pengalaman kerja cukup, jabatan menengah) yang memungkinkan mereka mengelola tuntutan kerja dan keluarga dengan lebih baik. Meskipun demikian, beberapa responden masih menunjukkan adanya indikasi WFC, WO, atau BO pada item-item tertentu.
2. Analisis Inferensia:
 - Pengaruh positif WFC dan WO terhadap BO sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa konflik peran dan beban kerja berlebih dapat meningkatkan risiko burnout.
 - Pengaruh negatif WFC, WO, dan BO terhadap JP juga konsisten dengan literatur, mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut dapat menurunkan kinerja.
 - Temuan bahwa BO memediasi hubungan antara WFC/WO dan JP menegaskan peran *burnout* sebagai mekanisme kunci bagaimana stresor kerja mempengaruhi hasil kinerja. Karakteristik responden (usia produktif, pendidikan, pengalaman) tampaknya membantu memitigasi dampak negatif WFC dan WO terhadap JP, meskipun risiko *burnout* tetap ada.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun pejabat perempuan ASN di Pemkot Probolinggo menunjukkan kinerja yang sangat baik dan tingkat *burnout*, WFC, serta WO yang rendah, faktor-faktor stresor kerja tersebut tetap memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* dan kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *burnout*.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis peran *burnout* dalam memediasi hubungan antara *work-family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) dan *work overload* (beban kerja berlebih) terhadap *job performance* (kinerja pegawai) pada 66 pegawai Pemerintah Kota Probolinggo. Berikut kesimpulan utama berdasarkan hasil analisis data:

1. Work-Family Conflict yang rendah secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai (job performance), dibuktikan dengan nilai probabilitas 0,007 ($<0,05$) dan koefisien -0,377. Pegawai yang tidak mengalami ketegangan antara pekerjaan dan keluarga mampu bekerja tanpa mengorbankan kepentingan keluarga.
2. Work Overload yang sesuai kemampuan juga meningkatkan kinerja pegawai, dengan probabilitas 0,031 ($<0,05$) dan koefisien -0,209. Pegawai merasa beban kerja sudah sesuai dengan tugas dan mayoritas pekerjaan dilakukan di dalam kantor.
3. Work-Family Conflict yang tinggi meningkatkan *burnout*, ditunjukkan probabilitas 0,002 ($<0,05$) dan koefisien 0,505. Pegawai yang sering melewatkan waktu keluarga untuk bekerja, atau tidak seimbang antara pekerjaan dan keluarga, cenderung mengalami kelelahan emosional.
4. Work Overload yang tinggi juga meningkatkan *burnout*, dengan probabilitas 0,010 ($<0,05$) dan koefisien 0,408. Hal ini terjadi pada pegawai yang sering lembur atau bekerja pada hari libur.
5. Burnout yang rendah meningkatkan kinerja pegawai, dengan probabilitas 0,000 ($<0,05$) dan koefisien -0,413. Pegawai yang tidak mengalami kelelahan tetap termotivasi dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
6. Burnout memediasi sebagian pengaruh tidak langsung work-family conflict dan work overload terhadap job performance. Hasil uji menunjukkan hubungan signifikan, baik dari work-family conflict maupun work overload ke burnout, lalu dari burnout ke job performance (masing-masing probabilitas 0,029 dan 0,028; koefisien -0,209 dan -0,168).

Konflik pekerjaan-keluarga dan beban kerja berlebih meningkatkan burnout, yang pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Burnout terbukti menjadi mediator penting dalam hubungan antara kedua faktor tersebut dan kinerja. Pencegahan burnout melalui manajemen beban kerja dan

dukungan keseimbangan kerja-keluarga sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.

Daftar Pustaka

1. Reimann M, Schulz F, Marx CK, Lükemann L. The family side of work-family conflict: A literature review of antecedents and consequences. *Journal of Family Research*. 2022;34(4):1010–32.
2. Nurjanah AP, Eko AF. The Effect of Work Ethics and Career Development On Job Satisfaction With Internal Communication As A Moderating. *Azzukhruf: Journal of Management and Business*. 2024;1(1):94–106.
3. Laß I, Wooden M. Working from home and work-family conflict. *Work, Employment and Society*. 2023;37(1):176–95.
4. Dodanwala TC, Shrestha P. Work-family conflict and job satisfaction among construction professionals: the mediating role of emotional exhaustion. *On the Horizon: The International Journal of Learning Futures*. 2021;29(2):62–75.
5. Nawangsari LC, Siswanti I, Arijanto A, Wahyu M. From Knowledge to Action: Exploring Green Intellectual Capital's Role in Sustainable Organizational Performance for Millennials. *International Review of Management and Marketing*. 2025;15(1):82–90.
6. Toto MI. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). In 2024. p. 504–18.
7. Sihombing AA, Nurhattati N, Pabbajah M, Putranti HRD, Maigahoaku FD, Fatra M. Examining the Relationship between Servant Leadership, Organizational Commitment, and Task Performance. *The International Journal of Educational Organization and Leadership*. 2024;31(1):23.
8. Salju S, Junaidi J, Goso G. The effect of digitalization, work-family conflict, and organizational factors on employee performance during the COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*. 2023;21(1):107.
9. Andrade C, Neves PC. Perceived organizational support, coworkers' conflict and organizational citizenship behavior: The mediation role of work-family conflict. *Administrative Sciences*. 2022;12(1):20.
10. Huaman N, Morales-García WC, Castillo-Blanco R, Saintila J, Huancahuire-Vega S, Morales-García SB, et al. An explanatory model of work-family conflict and resilience as predictors of job satisfaction in nurses: the mediating role of work engagement and communication skills. *Journal of primary care & community health*. 2023;14:21501319231151380.
11. Widodo DS, Yandi A. Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*. 2022;1(1):1–14.
12. Rivaldo Y. Monograf peningkatan kinerja karyawan. 2022;
13. Febriani FA, Ramli AH. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. 2023;11(2):309–20.
14. Arifin MZ, Sasana H. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*. 2022;2(6):49–56.
15. Pratiwi D, Fauzi A, Febrianti B, Noviyanti D, Permatasari E, Rahmah N. Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*. 2023;4(3).
16. Dunan H, Sari SY. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*. 2023;7(2):530–7.
17. Iryani I, Yulianto H, Nurpadilah L. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kinerja sebagai variabel mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*. 2022;5(1):343–54.