

## PERAN *WORK ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA

Made Angga Adhitya Putrawan<sup>1</sup> Ida Bagus Ketut Surya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

E-mail: [anggaadityajuli01@gmail.com](mailto:anggaadityajuli01@gmail.com)

### ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja, dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) perempuan di Sekretariat Daerah Pusat Pemerintahan Kabupaten Badung. Sampel penelitian berjumlah 161 orang pegawai yang memenuhi kriteria tersebut. Dalam penelitian ini, metode penentuan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yakni pemilihan responden berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Data yang digunakan meliputi data kuantitatif dan kualitatif yang bersumber dari data primer maupun data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner serta wawancara terstruktur untuk memperkuat informasi yang diperoleh dari responden. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan *work engagement*. Selain itu, *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan terbukti mampu memediasi secara parsial komplementer pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan keterlibatan kerja sebagai strategi menghadapi konflik peran ganda.

**Kata kunci:** kepuasan kerja; *work engagement*; *work family conflict*

### ABSTRACT

*Job satisfaction is a crucial indicator for assessing an organization's success in managing its human resources. This study aims to examine the effect of work family conflict on job satisfaction, with work engagement acting as a mediating variable among female civil servants at the Regional Secretariat of the Badung Regency Government Center. The research sample consisted of 161 employees who met the specified criteria. A non-probability sampling method was employed, specifically purposive sampling, in which respondents were selected based on considerations relevant to the research objectives. The study utilized both quantitative and qualitative data, obtained from primary and secondary sources. Data collection was carried out through surveys using structured questionnaires and interviews to strengthen the insights gathered from respondents. The data were then analyzed using the Structural Equation Modeling approach based on Partial Least Squares (SEM-PLS), with the support of SmartPLS 4.1 software. The results reveal that work family conflict has a significant negative effect on both job satisfaction and work engagement. Furthermore, work engagement has a significant positive effect on job satisfaction and is shown to partially and complementarily mediate the relationship between work family conflict and job satisfaction.*

**Keywords:** *job satisfaction; work engagement; work family conflict*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mengemban peran krusial dalam menunjang kesuksesan sebuah perusahaan, karena SDM tidak hanya menjadi pelaksana kerja teknis, melainkan juga merupakan pusat kendali dalam pengembangan, efisiensi, dan daya saing organisasi (Cahyana & Dewi, 2025). Pegawai memiliki potensi berupa akal, perasaan, serta keterampilan yang menentukan efektivitas kerja dalam suatu perusahaan Bima *et al.* (2024). Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional agar tercipta keselarasan antara kompetensi pegawai dengan tujuan perusahaan Tsagkanou & Polychroniou (2023). Dalam era globalisasi yang terus berkembang, perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkompeten dan mampu beradaptasi dengan dinamika kerja yang kompleks. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pegawai untuk mengembangkan potensi mereka secara optimal demi mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang (Fazliawan & Yanuar, 2020).

Pentingnya indikator kepuasan kerja yang mencerminkan kualitas pengalaman pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Dewi & Desi (2025), kepuasan kerja diartikan sebagai kondisi emosional positif yang timbul sebagai hasil dari penilaian individu terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Ketika pegawai merasa puas, mereka cenderung menunjukkan sikap dan perilaku positif yang berdampak baik bagi organisasi maupun hubungan kerja antarindividu. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menimbulkan stres dan menurunkan motivasi kerja Tran (2023). Menurut Mahardika & Riana (2025) menekankan pentingnya perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja, karena aspek ini berkorelasi langsung dengan retensi pegawai dan produktivitas kerja. Menurut Tran (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja melibatkan evaluasi menyeluruh terhadap sejauh mana pekerjaan memenuhi kebutuhan fisiologis dan psikologis pegawai, baik secara subjektif maupun objektif.

Salah satu teori yang menjelaskan dinamika ini adalah *Two Factor Theory* dari Herzberg, yang membedakan antara faktor motivator (seperti prestasi dan pengakuan) sebagai penyebab kepuasan kerja, dan faktor hygiene (seperti kondisi kerja dan gaji) sebagai penyebab ketidakpuasan (Dewi & Desi, 2025). Kepuasan dan ketidakpuasan kerja muncul dari dua kategori faktor yang tidak sama, yang keduanya perlu dikelola secara seimbang agar pegawai tetap termotivasi dan terhindar dari ketidaknyamanan kerja (Fazliawan & Yanuar, 2020).

Namun demikian, dalam realitas kerja, kepuasan kerja sering kali tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh tekanan kerja dan konflik antara peran keluarga dan pekerjaan (*work-family conflict*). Ketidakseimbangan peran tersebut dapat menimbulkan perasaan tertekan dan kelelahan emosional yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja (Noorcahyo & Ali, 2025). Hilmy & Hastuti (2024) mengemukakan bahwa *work-family conflict* yang tidak dikelola dengan baik akan mengganggu kesejahteraan dan kinerja individu. Penelitian oleh Asbari *et al.* (2020) juga menegaskan bahwa konflik antara tuntutan keluarga dan pekerjaan berpotensi menimbulkan stres berkepanjangan, yang akhirnya berdampak pada kualitas kehidupan kerja. Sejumlah studi seperti yang dilakukan oleh Fazliawan & Yanuar (2020), Norawati *et al.* (2023), Khan (2024), serta Asbari *et al.* (2020) menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh secara negatif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu, semakin tinggi konflik tersebut, semakin rendah tingkat kepuasan kerja dari pegawai.

Walaupun seperti itu, terdapat pula penelitian lain yang melaporkan hasil berbeda. Studi oleh Bima *et al.* (2024) menyatakan bahwa secara parsial *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya terkait hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja. Ketidakkonsistenan tersebut mencerminkan adanya research gap dalam memahami mekanisme hubungan antara kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, diperlukan variabel perantara atau mediasi yang dapat memperjelas proses pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Salah satu variabel mediasi yang berpotensi menjelaskan hubungan tersebut adalah *work engagement*, karena keterlibatan kerja dianggap mampu menjembatani tekanan dari konflik peran dengan persepsi kepuasan dalam bekerja.

Keterlibatan kerja dipandang sebagai situasi psikologis dengan penuh harapan yang ditandai dengan adanya rasa semangat, penuh dedikasi, dan konsentrasi penuh ketika bekerja. Penelitian oleh Fazliawan & Yanuar (2020) menemukan bahwa *work engagement* berperan sebagai jembatan dalam hubungan antara konflik kepentingan antara keluarga dan pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa meskipun konflik tidak berdampak langsung pada kepuasan kerja, *work engagement* dapat menjadi saluran pengaruh yang signifikan. Dengan kata lain, pegawai yang tetap memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaan dapat mempertahankan tingkat kepuasan kerja meskipun dihadapkan pada konflik keluarga dan pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Pusat Pemerintahan Kabupaten Badung, sebuah lembaga pemerintahan yang memiliki beban kerja tinggi dan kompleksitas peran yang besar bagi pegawainya. Aparatur Sipil Negara (ASN) dipilih sebagai subjek penelitian karena mereka tidak hanya dituntut untuk menjalankan tugas birokrasi secara profesional, tetapi juga sering menghadapi tekanan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan peran keluarga. Selain itu, ASN memiliki sistem kerja yang cenderung birokratis dan terstruktur, yang dapat memperkuat atau memperlemah keterlibatan kerja (*work engagement*) serta berdampak pada kepuasan kerja. Untuk memperoleh gambaran awal mengenai dinamika *work-family conflict*, *work engagement*, dan kepuasan kerja, peneliti melaksanakan pra-survei kepada sepuluh orang pegawai. Hasil pra-survei disajikan dalam Tabel 1.

Data di Tabel 1 memberikan informasi mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai belum optimal, dengan hanya 4 dari 10 responden yang merasa puas terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan ini dapat dikaitkan dengan tekanan kerja yang tinggi, di mana 6 pegawai menyatakan bahwa pekerjaan mengganggu peran mereka dalam keluarga, dan 7 lainnya mengalami kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Kondisi ini mencerminkan adanya *work-family conflict* yang cukup tinggi.

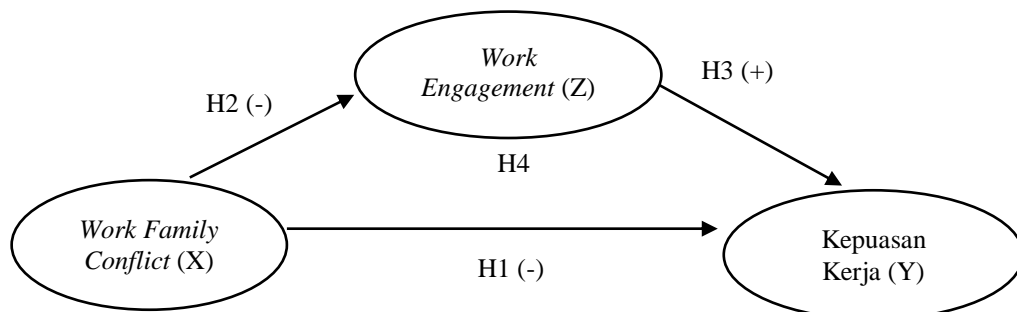
**Tabel 1.**  
**Hasil Pra-Survei Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Badung**

No	Pernyataan	Jawaban Orang	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.	4	6
2	Tekanan dari pekerjaan membuat saya tidak dapat menjalankan peran saya di keluarga dengan baik.	6	4
3	Saya merasa sulit untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.	7	3
4	Saya merasa berenergi saat bekerja.	4	6
5	Saya merasa pekerjaan saya bermakna dan penting.	5	5

Sumber: Data diolah, 2025

Selain itu, hanya 4 pegawai yang merasa berenergi saat bekerja, mengindikasikan rendahnya *work engagement*, yang menurut Fazliawan & Yanuar (2020) dapat memperburuk dampak negatif *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Persepsi terhadap makna pekerjaan yang terbagi rata juga menunjukkan bahwa nilai pekerjaan belum mampu mengimbangi tingginya beban kerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menguji *work engagement* sebagai mediator, karena keterlibatan kerja yang rendah berisiko menurunkan kepuasan pegawai di tengah konflik peran para pekerja. Mengacu pada teori *Two Factor Theory Herzberg*, saat faktor *hygiene* seperti konflik kerja dan keluarga menimbulkan ketidakpuasan, keberadaan variabel keterlibatan kerja menjadi kunci untuk mempertahankan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, data pra-survei ini menggambarkan kondisi nyata di lingkungan kerja yang diteliti, di mana *work-family conflict* dan rendahnya *work engagement* menjadi faktor yang potensial dalam menjelaskan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Temuan ini mendukung urgensi dilakukannya penelitian yang lebih mendalam untuk menguji secara sistematis peran mediasi *work engagement* dalam hubungan antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, khususnya pada instansi pemerintahan seperti Sekretariat Daerah Kabupaten Badung.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Data diolah, 2025

*Work Family Conflict* adalah bentuk ketegangan peran yang timbul ketika tuntutan pekerjaan bertabrakan dengan tanggung jawab dalam keluarga. Penelitian oleh Faqih & Sobirin (2024), Halizah & Suryawirawan (2024), Patricia & Sawitri (2024), Pranata & Suryawirawan (2024), serta Syafitri & Irawati (2024) menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga berpengaruh negatif

terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik antara peran kerja dan keluarga, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Asbari *et al.* (2020), Siddiqui *et al.* (2021), Tewal *et al.* (2021), Damayanti *et al.* (2024), dan Yang *et al.* (2024) yang menegaskan bahwa ketidakseimbangan peran kerja dan keluarga menurunkan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya.

H<sub>1</sub>: *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

*Work Family Conflict* juga berdampak pada *work engagement*, yaitu sejauh mana seseorang merasa terlibat, antusias, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Ketika konflik antara pekerjaan dan keluarga meningkat, maka energi psikologis yang dibutuhkan untuk tetap terlibat secara aktif dalam pekerjaan akan menurun. Temuan dari Kuntari (2022), Novrandy & Tanuwijaya (2022), Fauzana & Yuliasri (2023), Wulandari & Yulianti (2023), serta Khan (2024) menunjukkan bahwa konflik peran antara kerja dan keluarga menurunkan tingkat *work engagement*. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Üstün *et al.* (2020), Su & Jiang (2023), Damayanti *et al.* (2024), Unnimaya & Tony (2024), serta Yang *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa ketegangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga membuat karyawan sulit untuk menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas.

H<sub>2</sub>: *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.

*Work engagement* sendiri merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan rasa semangat, keterlibatan, dan komitmen terhadap pekerjaan. Pegawai yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi akan menunjukkan antusiasme, ketahanan, dan keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Penelitian dari Ramadhan & Nawawi (2021), Putri & Frianto (2022), Wiratama *et al.* (2022), Ramadhan & Budiono (2023), serta Rizki & Prabowo (2023) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan. Temuan ini diperkuat oleh hasil studi Peranginangin *et al.* (2020), Lahat dan Lahat & Marthanti (2021), Ismawati *et al.* (2022), dan Husain *et al.* (2023) yang menegaskan bahwa *work engagement* mendorong perasaan puas terhadap pekerjaan karena individu merasa termotivasi, dihargai, dan mampu memberikan kontribusi nyata dalam organisasi.

H<sub>3</sub>: *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Selain memiliki pengaruh langsung, *Work Engagement* juga dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja. Artinya, konflik antara peran kerja dan keluarga dapat menurunkan kepuasan kerja secara tidak langsung melalui penurunan *work engagement*.

Penelitian dari Akhsinudin *et al.* (2024), Damayanti *et al.* (2024), Su & Jiang (2023), serta Wulandari & Yulianti (2023) menunjukkan bahwa *work engagement* secara signifikan memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Ismawati *et al.* (2022),

Ramadhan & Budiono (2023), serta Fazliawan & Yanuar (2020) yang membuktikan bahwa *work engagement* menjadi jalur psikologis yang menjelaskan bagaimana konflik peran berdampak pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

H<sub>4</sub>: *Work Engagement* secara signifikan memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model asosiatif kausalitas untuk menguji keterkaitan antara *work family conflict* (X), *work engagement* (Z) sebagai variabel mediasi, dan kepuasan kerja (Y). Penelitian dilaksanakan di Sekretariat Daerah Pusat Pemerintahan Kabupaten Badung yang berlokasi di Jalan Raya Sempidi, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Lokasi ini dipilih berdasarkan hasil temuan awal yang menunjukkan adanya indikasi ketidakseimbangan antara beban pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja, seperti meningkatnya tekanan psikologis, kelelahan emosional, serta menurunnya semangat dalam melaksanakan tugas. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) perempuan yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Badung, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 161 orang. Pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, karena peneliti secara sengaja menetapkan kriteria khusus yakni responden berstatus sebagai ASN dan berjenis kelamin perempuan. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik penentuan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*, yaitu memilih responden yang memenuhi kriteria tertentu. Responden yang dipilih adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah menikah dan bekerja minimal satu tahun, karena dianggap relevan dalam mencerminkan dinamika *work-family conflict*. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan data diperoleh dari individu yang relevan dengan fokus penelitian, khususnya dalam menguji peran mediasi *work engagement* terhadap kepuasan kerja. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala pengukuran Likert 1 sampai dengan 5, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Karakteristik demografis responden dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan, dan lama bekerja. Rincian informasi tersebut ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden pegawai ASN perempuan di Sekretariat Daerah Pusat Pemerintahan Kabupaten Badung yang seluruhnya berjumlah 161 orang. Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia di atas 40 tahun yaitu sebesar 65,2 persen, yang mencerminkan dominasi tenaga kerja senior dengan pengalaman dan kematangan kerja yang relatif tinggi. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan

lulusan sarjana (S1 atau D4) sebanyak 62,7 persen, yang menunjukkan kesesuaian dengan tuntutan administratif dan profesional dalam pelayanan publik di lingkungan pemerintahan. Dari sisi status pernikahan, hampir seluruh responden telah menikah, yaitu sebesar 97,5 persen, yang menggambarkan kondisi kehidupan sosial yang relatif stabil. Sementara itu, masa kerja responden didominasi oleh pegawai dengan pengalaman kerja lebih dari 15 tahun sebesar 53,4 persen, mengindikasikan tingkat loyalitas yang kuat dan peran signifikan dalam keberlangsungan fungsi birokrasi pemerintahan daerah.

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Responden Penelitian**

No	Karakteristik	Klasifikasi	Total (Orang)	Persentase (%)
1	Usia	26-30 Tahun	4	2,5
		31-35 Tahun	6	3,7
		36-40 Tahun	46	28,6
		> 40 Tahun	105	65,2
		Total	161	100
2	Jenis Kelamin	Laki-Laki	0	0
		Perempuan	161	100
		Total	161	100
3	Pendidikan	Sekolah Menengah (SMK/SMK)	21	13,0
		Diploma (D1, D2, dan D,3)	13	8,1
		Sarjana (S1 dan D4)	101	62,7
		Pascasarjana (S2)	26	16,1
		Total	161	100
4	Status Pernikahan	Belum Menikah	4	2,5
		Sudah Menikah	157	97,5
5	Lama Bekerja	1-5 Tahun	20	12,4
		6-10 Tahun	12	7,5
		11-15 Tahun	43	26,7
		> 15 Tahun	86	53,4
		Total	161	100

Sumber: Data diolah, 2025

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,951	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,920	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,883	Valid
		Y <sub>4</sub>	0,910	Valid
		Y <sub>5</sub>	0,829	
2.	Work Family Conflict (X)	X <sub>1</sub>	0,924	Valid
		X <sub>2</sub>	0,898	Valid
		X <sub>3</sub>	0,918	Valid
3.	Work Engagement (Z)	Z <sub>1</sub>	0,950	Valid
		Z <sub>2</sub>	0,914	Valid
		Z <sub>3</sub>	0,946	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada variabel kepuasan kerja, *work family conflict*, dan *work engagement* memiliki nilai *pearson correlation* di atas 0,30. Hal ini menegaskan bahwa seluruh item telah memenuhi kriteria validitas, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Jumlah Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan kerja(Y)	5	0,939	Reliabel
2.	<i>Work family conflict</i> (X)	3	0,894	Reliabel
3.	<i>Work engagement</i> (Z)	3	0,930	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

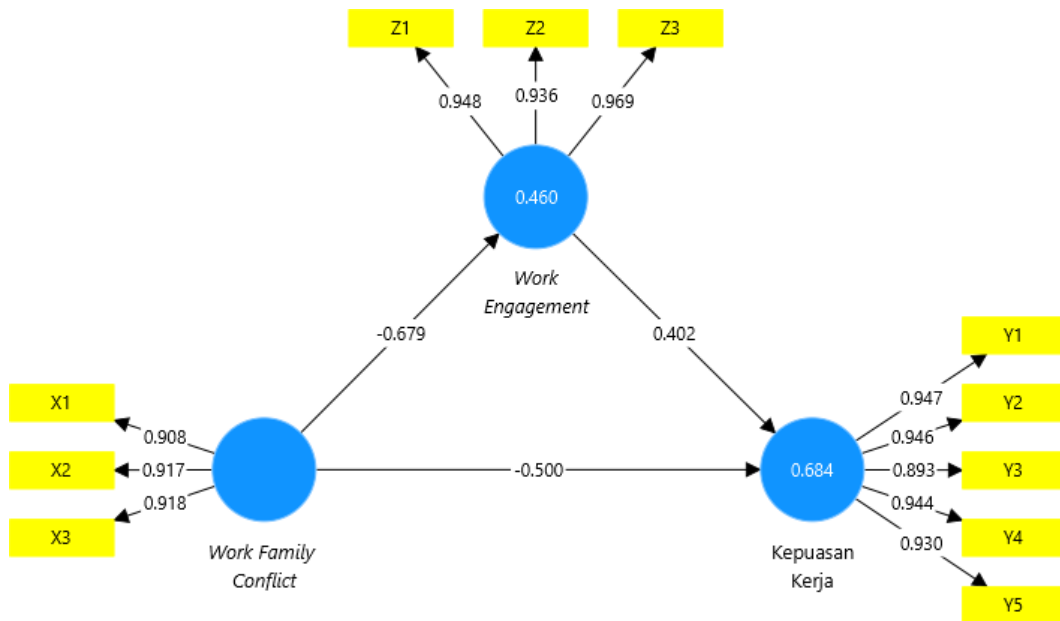
Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu kepuasan kerja, *work family conflict*, dan *work engagement* memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator instrumen memenuhi kriteria reliabilitas dan konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.

Variabel kepuasan kerja berada pada kriteria “Baik” dengan rata-rata skor 3,53. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya merasa dihargai oleh atasan atas kontribusi saya di tempat kerja” (3,61), sementara skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa memiliki peluang yang jelas untuk naik jabatan di organisasi ini” (3,39). Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai merasa dihargai atas kontribusinya, namun masih meragukan adanya kejelasan dalam jenjang karier di lingkungan kerja mereka.

Variabel *work family conflict* berada dalam kriteria “Tinggi” dengan rata-rata skor 3,53. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya sering merasa waktu yang saya habiskan untuk pekerjaan mengurangi waktu saya bersama keluarga” (3,66), sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan “Pola perilaku yang saya gunakan di tempat kerja sering kali tidak sesuai dengan harapan keluarga saya” (3,34). Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga menjadi persoalan utama, meskipun sebagian besar pegawai merasa perilaku kerja mereka masih cukup sesuai dengan harapan keluarga.

Variabel *work engagement* juga termasuk dalam kriteria “Tinggi” dengan rata-rata skor 3,52. Nilai tertinggi diperoleh pada pernyataan “Saya rela mengorbankan tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik” (3,65), sedangkan skor terendah berada pada pernyataan “Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan saya” (3,36). Artinya, semangat kerja pegawai masih perlu ditingkatkan secara konsisten, meskipun secara umum mereka menunjukkan komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan menggeneralisasikannya ke populasi. Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji peran mediasi *work engagement* dalam hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja. Pengolahan data dilakukan menggunakan software SmartPLS 4.1, dengan hasil pengujian ditampilkan pada Gambar 2.



**Gambar 2. Hasil Metode PLS (Partial Least Square)**

Sumber: Data diolah, 2025

Model pengukuran dievaluasi berdasarkan dua kriteria utama, yaitu validitas dan reliabilitas. Validitas indikator reflektif dianalisis melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan reliabilitas indikator reflektif dinilai menggunakan composite reliability.

**Tabel 5.**  
**Hasil pengujian Outer Loadings**

Indikator<-variabel	Outer Loadings	Keterangan
Y1 <- Kepuasan kerja	0,947	Valid
Y2 <- Kepuasan kerja	0,946	Valid
Y3 <- Kepuasan kerja	0,893	Valid
Y4 <- Kepuasan kerja	0,944	Valid
Y5 <- Kepuasan kerja	0,930	Valid
X1 <- Work familiy conflict	0,908	Valid
X2<- Work familiy conflict	0,917	Valid
X3 <- Work familiy conflict	0,918	Valid
Z1 <- Work engagement	0,908	Valid
Z2 <- Work engagement	0,917	Valid
Z3 <- Work engagement	0,918	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5, seluruh indikator pada variabel kepuasan kerja, *work family conflict*, dan *work engagement* memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator tersebut valid dan mampu merefleksikan masing-masing konstruk secara tepat.

**Tabel 6.**  
**Hasil Pengujian *Cross Loading***

Indikator	Variabel		
	Kepuasan kerja	<i>Work family conflict</i>	<i>Work engagement</i>
Y1	0,947	-0,740	0,739
Y2	0,946	-0,726	0,668
Y3	0,893	-0,735	0,677
Y4	0,944	-0,710	0,660
Y5	0,930	-0,686	0,707
X1	-0,694	0,908	-0,625
X2	-0,680	0,917	-0,575
X3	-0,743	0,918	-0,657
Z1	0,665	-0,621	0,948
Z2	0,727	-0,663	0,936
Z3	0,720	-0,650	0,969

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6, nilai *cross-loading* setiap indikator lebih tinggi terhadap variabelnya masing-masing dibandingkan variabel lain, yang menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi syarat discriminant validity. Selain itu, discriminant validity juga diuji melalui perbandingan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dengan korelasi antarvariabel. Model dinyatakan valid apabila nilai AVE > 0,50.

**Tabel 7.**  
**Hasil Pengujian *Average Variance Extracted***

Variabel Penelitian	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kepuasan kerja (Y)	0,869
<i>Work family conflict</i> (X)	0,837
<i>Work engagement</i> (Z)	0,905

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 7, nilai AVE untuk variabel kepuasan kerja (0,869), *work family conflict* (0,837), dan *work engagement* (0,905) semuanya melebihi batas minimum 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki validitas konvergen yang baik.

**Tabel 8.**  
**Hasil Pengujian *Reliability* dan *Cronbach's Alpha***

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan kerja (Y)	0,971	0,962	Reliabel
<i>Work family conflict</i> (X)	0,939	0,903	Reliabel
<i>Work engagement</i> (Z)	0,966	0,947	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8, nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* untuk variabel kepuasan kerja, *work family conflict*, dan *work engagement* semuanya di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki reliabilitas yang baik dan konsisten.

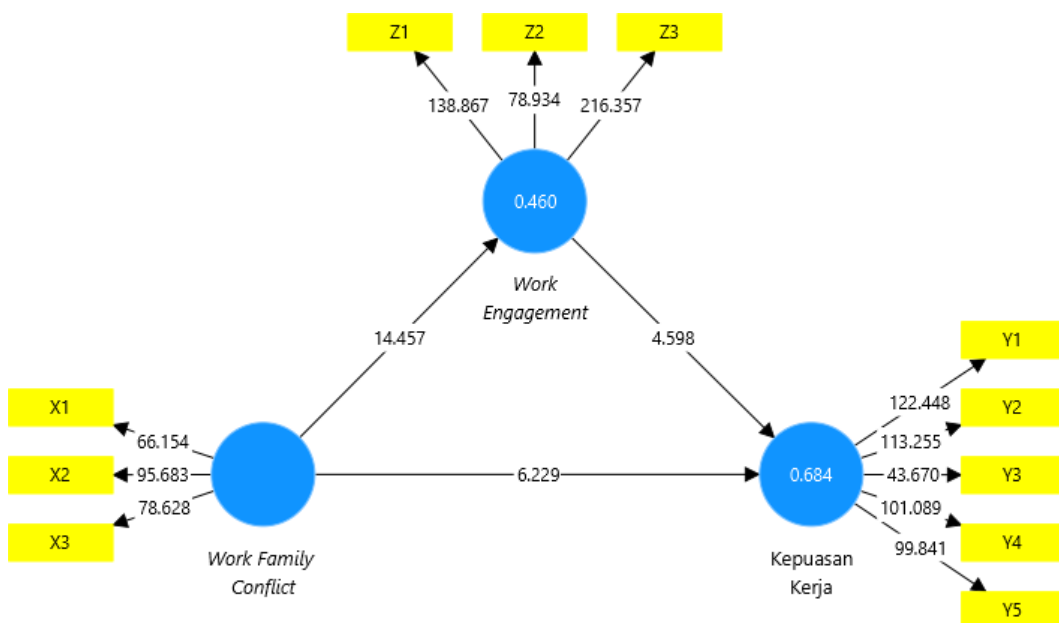
**Tabel 9.**  
**Hasil Pengujian R-square**

Variabel	R-Square
Work Engagement	0,460
Kepuasan Kerja	0,684

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10, nilai R-square variabel *work engagement* sebesar 0,460 menunjukkan bahwa 46 persen variabilitas *work engagement* dijelaskan oleh *work family conflict*, sedangkan 54 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, nilai R-square variabel kepuasan kerja sebesar 0,684 mengindikasikan bahwa 68,4 persen variabilitas kepuasan kerja dijelaskan oleh *work family conflict* dan *work engagement*, dan sisanya 31,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pengujian inner model dilakukan dengan mengacu pada nilai Q-square untuk menilai kemampuan prediktif model. Model dikatakan memiliki *predictive relevance* yang baik apabila nilai Q-square lebih dari 0, sebaliknya, nilai di bawah 0 menunjukkan kemampuan prediktif yang lemah. Dalam penelitian ini, nilai Q-square sebesar 0,829 diperoleh dari perhitungan:  $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) = 1 - (1 - 0,460)(1 - 0,684) = 1 - (0,540 \times 0,316) = 1 - 0,171 = 0,829$ . Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang sangat kuat, dengan 82,9 persen variasi konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *work-family conflict* dan *work engagement*, sementara 17,1 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.



**Gambar 3. Hasil Pengujian Hipotesis**

Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 3 menunjukkan empat hipotesis dalam penelitian ini meliputi, *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*, *work engagement*

berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan *work family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui mediasi *work engagement*. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 10.

**Tabel 10.**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Original Sampel	t statistic	p values	Keterangan
Pengaruh Langsung				
<i>Work family conflict</i> -> Kepuasan kerja	-0,500	6,229	0,000	Signifikan
<i>Work family conflict</i> -> <i>Work engagement</i>	-0,679	14,457	0,000	Signifikan
<i>Work engagement</i> -> Kepuasan kerja	0,402	4,598	0,000	Signifikan
Pengaruh Tidak Langsung				
<i>Work family conflict</i> -> <i>Work engagement</i> -> Kepuasan kerja	-0,273	4,218	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 10, *work family conflict* terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (koefisien -0,500;  $p = 0,000$ ;  $t = 6,299$ ) dan *work engagement* (koefisien -0,679;  $p = 0,000$ ;  $t = 14,457$ ). Artinya, semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga, semakin rendah tingkat kepuasan dan keterlibatan pegawai. Sementara itu, *work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (koefisien 0,402;  $p = 0,000$ ;  $t = 4,598$ ), yang menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai berkontribusi langsung terhadap meningkatnya kepuasan kerja.

Pengujian jalur tidak langsung menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja secara signifikan (koefisien -0,273;  $p = 0,000$ ;  $t = 4,218$ ), sementara pengaruh langsung *work family conflict* terhadap kepuasan kerja tetap signifikan. Hal ini menunjukkan adanya mediasi parsial, sehingga seluruh hipotesis dalam penelitian dinyatakan diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Pusat Pemerintahan Badung. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik antara peran pekerjaan dan keluarga yang dirasakan pegawai, semakin rendah kepuasan kerja yang mereka alami. Ketika pegawai merasa waktu dan energi mereka habis untuk menyelesaikan pekerjaan hingga mengorbankan peran dalam keluarga, maka muncul tekanan emosional yang berdampak langsung pada penurunan kepuasan kerja. Temuan ini selaras dengan Teori Dua Faktor Herzberg, di mana *work family conflict* mencerminkan kekurangan dalam hygiene factors seperti hubungan interpersonal dan kondisi kerja yang bila tidak terpenuhi, akan menimbulkan ketidakpuasan. Hasil ini juga diperkuat oleh temuan Faqih & Sobirin (2024), Halizah & Suryawirawan (2024), serta Pranata & Suryawirawan (2024), Asbari *et al.* (2020), Siddiqui *et al.* (2021), Tewal *et al.* (2021), serta Damayanti *et al.* (2024) yang menemukan adanya pengaruh negatif signifikan antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, *work family conflict* juga terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*. Ketika pegawai menghadapi konflik peran antara pekerjaan dan keluarga, mereka cenderung kehilangan semangat, energi, dan

keterlibatan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Pegawai yang mengalami kelelahan karena beban kerja dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih rendah. Sesuai dengan teori Herzberg, rendahnya *work engagement* menunjukkan tidak optimalnya motivator seperti pencapaian atau pengakuan yang bisa mendorong keterlibatan pegawai. Temuan ini konsisten dengan studi Kuntari (2022), Novrandy & Tanuwijaya (2022), Wulandari & Yulianti (2023), Üstün *et al.* (2020), Unnimaya & Tony (2024), serta Damayanti *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berdampak negatif signifikan terhadap *work engagement*.

*Work engagement* sendiri ditemukan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi, fokus, serta merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya, akan cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam kerangka Teori Dua Faktor, *work engagement* merupakan wujud dari pemenuhan motivator seperti tantangan kerja dan kesempatan berkembang yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Ramadhan & Nawawi (2021), Putri & Frianto (2022), Lahat & Marthanti (2021), Ismawati *et al.* (2022) serta Rizki & Prabowo (2023) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Terakhir, *work engagement* terbukti memediasi secara parsial komplementer hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja. Artinya, konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak hanya menurunkan kepuasan kerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui penurunan *work engagement*. Pegawai yang mengalami konflik peran cenderung kehilangan motivasi dan semangat, yang kemudian berdampak pada turunnya kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa *work engagement* berperan strategis sebagai penghubung antara *work family conflict* dan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan Teori Dua Faktor Herzberg, di mana ketidakpenuhan hygiene factors akibat *work family conflict* menyebabkan menurunnya motivator internal, sehingga keterlibatan dan kepuasan kerja pun ikut menurun. Penemuan ini konsisten dengan hasil penelitian Su & Jiang (2023), Ismawati *et al.* (2022), D. A. Ramadhan & Nawawi (2021) serta Fazliawan & Yanuar (2020) yang menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, serta menurunkan tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya. *Work engagement* terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, serta memediasi secara parsial hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh tekanan eksternal seperti konflik peran, tetapi juga sangat bergantung pada sejauh mana pegawai merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaan. Hal ini sejalan dengan *Two-Factor Theory* yang menyatakan bahwa kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor motivator internal seperti pencapaian dan penghargaan, bukan semata-mata oleh kondisi eksternal.

Sekretariat Daerah Kabupaten Badung disarankan untuk menciptakan kebijakan kerja yang lebih fleksibel guna meminimalkan konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, khususnya bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Badung yang menghadapi tekanan peran ganda. Selain itu, penting bagi pimpinan unit untuk meningkatkan keterlibatan pegawai melalui pemberdayaan tugas, umpan balik yang membangun, serta penciptaan suasana kerja yang mendukung keterlibatan emosional dan psikologis pegawai. Perhatian terhadap faktor-faktor pemicu motivasi intrinsik juga perlu diperkuat melalui pemberian tantangan kerja yang bermakna dan peluang pengembangan diri. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan instansi pemerintah lainnya serta mempertimbangkan variabel lain seperti resiliensi dan dukungan organisasi sebagai perluasan atas model yang digunakan dalam studi ini.

## REFERENSI

- Akhsinudin, M., Setiawan, H., & Wijayanto, W. (2024). Pengaruh *Work-Family Conflict*, Kompensasi, Keadilan Organisasi dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Mitra Bisnis Seluler. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 205–213. <https://mimb.unwiku.ac.id>
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The Effect of *Work-Family conflict* on Kepuasan Kerja and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724–6748. <https://www.researchgate.net>
- Bima, Aji, P., & Setyorini, N. (2024). Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Garment PT. Apac Inti Corpora. *Ira Setiawati INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 8913–8925. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.12951>
- Cahyana, I. G. P. K. O., & Dewi, I. G. A. M. (2025). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Puritaman Distribution Center Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14(2), 108. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i2.p04>
- Damayanti, A. A. S. E. R., Surya, I. B. K., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2024). *Work-Family Conflict* on *Work Engagement*: Mediated by Kepuasan Kerja. *Tennessee Research International of Social Sciences*, 6(2), 96–108.
- Dewi, N. M. I. P., & Desi, A. I. (2025). Peran Kesejahteraan Psikologis Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Niat Untuk Tetap Bekerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14(6), 445. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i6.p05>
- Faqih, M. N., & Sobirin, A. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Pegawai BPO di Yogyakarta). *Journal Economic Insights*, 3(2), 45–57. <https://doi.org/10.51792/jei.v3i2.123>

- Fauzana, R., & Yuliasri. (2023). Efek Religiusitas dan *Work Family Conflict* terhadap Niat Turnover Intention Pegawai dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Bank Mandiri di Cluster Pasaman). *Jurnal GeoEkonomi*, 14(2), 141–155. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v14i2.295>
- Fazliawan, N. M., & Yanuar, Y. (2020). Pengaruh Family-Work Conflict terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Mediasi *Work Engagement*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 531–541. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7947>
- Halizah, S. N., & Suryawirawan, O. A. (2024). Work-Life Balance, *Work-Family Conflict*, Employee Engagement, dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(2), 1–21. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/>
- Hilmy, H., & Hastuti, R. (2024). Hubungan Manajemen Stres Dan Job Satisfacyion Dengan *Work Family Conflict* Pada Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kelapa Sawit). *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 4(4), 352–360. <https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy>
- Husain, N. U., Pasinringi, S. A., Rivai, F., Sidin, A. I., Noor, N. B., & Saleh, K. (2023). The Influence of *Work Engagement* on Kepuasan Kerja and Human Resource Performance in South Sulawesi Provincial Hospital 2022. *Pharmacognosy Journal*, 15(4), 650–654. <http://dx.doi.org/10.5530/pj.2023.15.133>
- Ismawati, T., Siahaan, E., & Sembiring, B. K. F. (2022). Effect of E-Performance, *Work Engagement* and Organizational Culture on Employee Performance with Kepuasan Kerja as Intervening. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 1(6), 680–688. <https://www.researchgate.net/>
- Khan, R. B. F. (2024). Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja: Peran Variabel Mediasi Coworker Support. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.24815/jimen.v9i1.25031>
- Kuntari, C. M. I. S. R. (2022). Hubungan antara *Work-Family Conflict* dan Neuroticsm dengan *Work Engagement* dan Burnout pada Guru. *Humanitas*, 6(3), 301–314. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/>
- Lahat, M. A., & Marthanti, A. S. (2021). The Effect of *Work Engagement* and Work Stress on Kepuasan Kerja and Their Impact on Turnover Intention of Gojek Partners in Jakarta. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(6), 40–50. <https://www.ijosmas.org/>
- Mahardika, I. P. B. S., & Riana, I. G. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14(4), 235. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i4.p03>
- Noorcahyo, D., & Ali, H. (2025). *Pengaruh Strategi kepemimpinan, Pelatihan dan Kepuasan kerja terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan*. 3(1). <https://doi.org/10.38035/jgsp.v3i1>

- Norawati, S., Basem, Z., & Astaty, D. (2023). Analisis Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Insight Management Journal*, 3(2), 116–128. <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.236>
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Work Engagement* terhadap Task Performance dan Turnover Intention dengan Mediasi Supervisor Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 9(1), 414–430. <https://ejournal.unsrat.ac.id/>
- Patricia, K. A., & Sawitri, D. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita melalui Peran Mediasi Emotional Exhaustion. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 1341–1347. <https://upnjatim.ac.id/>
- Perangin-Angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Effect of Quality of Work Life and *Work Engagement* to Employee Performance with Kepuasan Kerja as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review*, 7(2), 72–78. <https://ejournal.unis.ac.id/>
- Pranata, E. A., & Suryawirawan, O. A. (2024). Work Life Balance, Burnout, *Work Family Conflict* dan Motivation terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(10), 1–16. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/>
- Putri, A. N. L., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Self-efficacy terhadap Kepuasan Kerja melalui *Work Engagement* pada Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 357–369. <https://gemawiralodra.unwir.ac.id/>
- Ramadhan, D. A., & Nawawi, M. T. (2021). Analisis Pengaruh Professional Identity dan *Work Engagement* terhadap Turnover Intention pada Agen Asuransi Allianz Life Indonesia Generasi Milenial Yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 327–334. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11876>
- Ramadhan, N. D., & Budiono. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan *Work Engagement* terhadap Employee Performance melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 783–796. <http://dx.doi.org/10.26740/jim.vn.p783-796>
- Rizki, S., & Prabowo, A. (2023). Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 4(2), 98–110. <https://doi.org/10.34012/jebim.v4i2.3373>
- Siddiqui, S. H., Zaheer, S., & Khan, H. S. U. D. (2021). Impact of *Work-Family Conflict* on Kepuasan Kerja among HEI Faculty Members: Moderating Role of Supervisor Support. *Pakistan Social Sciences Review*, 5(1), 548–563. [http://dx.doi.org/10.35484/pssr.2021\(5-1\)42](http://dx.doi.org/10.35484/pssr.2021(5-1)42)
- Su, Q., & Jiang, M. (2023). The Impact of *Work-Family Conflict* on *Work Engagement* of Female University Teachers in China: JD-R Perspective. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 15(1), 35–45. <https://academicjournals.org/>

- Syafitri, H., & Irawati, W. (2024). Pengaruh Job Stress dan *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Job Burnout pada Pegawai Kantor Pusat Bank Aceh Syariah di Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 9(2), 499–514. <https://doi.org/10.24815/jimen.v9i2.29840>
- Tewal, B., Lengkong, V. P., Pandowo, M., & Nelwan, O. S. (2021). The Effect of *Work-Family Conflict* on Kepuasan Kerja and Job Performance of Banking Employee in North Sulawesi. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 32(5), 24–32. <http://www.ajhssr.com/>
- Tran, Q. H. N. (2023). Exploring Relationships Among Overload Stress, *Work-Family Conflict*, Job Satisfaction, Person–Organisation Fit and Organisational Commitment in Public Organizations. *Public Organization Review*, 23(2), 759–775. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00589-3>
- Tsagkanou, M., & Polychroniou, P. (2023). The relationship between work–family conflict, job satisfaction and mentoring in the hotel industry in Greece: The role of gender and working environment. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 22(3), 372–395. <https://doi.org/10.1080/15332845.2023.2180726>
- Unnimaya, M. S., & Tony, C. (2024). Influence of *Work Family Conflict* on *Work Engagement* and Organizational Citizenship Behaviour among Healthcare Professionals. *International Journal of Indian Psychology*, 12(2), 2775–2787. <https://doi.org/10.25215/1202.242>
- Üstün, F., Ersolak, Ş., & Toker, B. (2020). The Moderating Role of Self-Consciousness in the Effect of *Work-Family Conflict* on *Work Engagement*. *Amazonia Investiga*, 9(31), 71–81. <https://doi.org/10.34069/AI/2020.31.07.7>
- Wiratama, B., Wijaya, A. P., & Dewi, R. H. N. K. S. (2022). Peran Keterlibatan Kerja dalam Menentukan Kepuasan Kerja: Menguji Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 13(2), 294–304. <https://doi.org/10.15294/jdm.v13i2.38043>
- Wulandari, Y., & Yulianti, P. (2023). Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Work Engagement* yang Dimediasi oleh Employee Resilience. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(1), 14–28. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i1.3726>
- Yang, X., Kong, X., Qian, M., Zhang, X., Li, L., Gao, S., Ning, L., & Yu, X. (2024). The Effect of *Work-Family Conflict* on Employee Well-Being among Physicians: the Mediating Role of Kepuasan Kerja and *Work Engagement*. *BMC Psychology*, 12(530), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02026-8>