Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print)
Oct 2026, IX (5): 9118 – 9128 ISSN 2615 – 3262 (Online)
Available online at http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* (WFC), *FAMILY-WORK CONFLICT* (FWC) DAN *WORK LIFE BALANCE* (WLB) TERHADAP KINERJA IBU BEKERJA DI UNIVERSITAS SARI MUTIARA INDONESIA

Dian Angelia Pasaribu[1], Markus Doddy Simanjuntak[2], Santi Rizki[3]
Universitas Sari Mutiara Indonesia, Medan
e-mail: [1]dianangeliapasaribu95@gmail.com, [2]mdoddysm@gmail.com,
[3]santirizky11@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the impact of Work-Family Conflict (WFC), Family-Work Conflict (FWC), and Work-Life Balance (WLB) on the performance of working mothers at Sari Mutiara Indonesia University. This study focuses on the dual roles undertaken by female workers, where the demands of work and family often overlap and affect productivity. The method used in this study is quantitative associative, with data collected via a questionnaire. The population of this study consists of all working mothers at Sari Mutiara Indonesia University, with a sample size of 135 respondents. Data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis using SPSS 26 software. The results partially indicate that: (1) Work-Family Conflict has a positive and significant effect on the performance of working mothers with a value of 2.589 > 1.978 and significance of 0.012 < 0.05; (2) Family-Work Conflict has a positive and significant effect on performance with a value of 2.181 > 1.978 and a significance level of 0.034 < 0.05; and (3) Work-Life Balance has a positive and significant effect on performance, with a value of 5.490 > 1.978 and a significance level of 0.000 < 0.05. Collectively (F-test), the three variables have a significant effect on performance, with a calculated F-value of 11.068 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R-squared) of 0.607 indicates that the variables WFC, FWC, and WLB can explain 60.7% of the variation in working mothers' performance, while the remaining 39.3% is influenced by other factors not included in this study.*

Keyword: *Work-Family Conflict; Family-Work Conflict; Work-Life Balance, Working Mothers Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak *Work-Family Conflict* (WFC), *Family-Work Conflict* (FWC), dan *Work-Life Balance* (WLB) terhadap kinerja para ibu yang bekerja di Universitas Sari Mutiara Indonesia. Fenomena penelitian ini berfokus pada dua peran yang dijalani oleh tenaga kerja wanita, di mana tuntutan pekerjaan dan keluarga sering bersinggungan dan mempengaruhi produktivitas. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif dengan cara pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah semua ibu yang bekerja di Universitas Sari Mutiara Indonesia dengan jumlah sampel mencapai 135 responden. Data dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS 26. Hasil penelitian mencerminkan secara parsial bahwa: (1) Konflik Kerja-Keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ibu yang bekerja dengan nilai 2,589 > 1,978 dan signifikansi 0,012 < 0,05; (2) Konflik Keluarga-Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai 2,181 > 1,978 dan signifikansi 0,034 < 0,05; serta (3) Keseimbangan Kerja-Hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai 5,490 > 1,978 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara bersamaan (Uji F), ketiga variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai F hitung 11,068 dan tingkat signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R Square) yang bernilai 0,607 menunjukkan bahwa variabel WFC,

FWC, dan WLB dapat menjelaskan variasi kinerja ibu bekerja sebesar 60,7%, sementara sisanya 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Work-Family Conflict; Family-Work Conflict; Work-Life Balance;* Kinerja Ibu Bekerja

PENDAHULUAN

Perempuan memiliki peran yang semakin penting dalam dunia kerja dan pembangunan ekonomi. Di tengah meningkatnya partisipasi perempuan dalam pasar kerja, perempuan yang telah berkeluarga, khususnya ibu bekerja, dihadapkan pada tantangan untuk menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga. Kondisi tersebut menuntut kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara seimbang. Ketidakseimbangan antara kedua peran tersebut berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti konflik peran, tekanan psikologis, kelelahan, serta penurunan konsentrasi yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan. Fenomena tersebut menjadikan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ibu bekerja semakin penting untuk dilakukan, terutama pada organisasi yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan waktu dan tanggung jawab yang tinggi (Fransisca, Parulian, Rostina, Syarif, & Tarwiyah, 2023).

Universitas Sari Mutiara Indonesia sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi di Kota Medan memiliki karyawan perempuan yang menjalankan berbagai fungsi pekerjaan, seperti dosen, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung lainnya. Dalam menjalankan tugasnya, ibu bekerja tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan, tetapi juga tetap menjalankan tanggung jawab dalam keluarga. Bagi dosen, tuntutan pekerjaan dapat mencakup kegiatan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, administrasi akademik, serta berbagai kegiatan institusional lainnya. Sementara itu, ibu bekerja juga perlu memenuhi kebutuhan keluarga dan mengelola berbagai tanggung jawab rumah tangga. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga muncul secara bersamaan dan sulit untuk diseimbangkan (Hosseini, Yarelahi, Rahimi, & Salmani, 2023).

Permasalahan utama dalam penelitian ini berkaitan dengan kemungkinan terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dapat memengaruhi kinerja ibu bekerja. Salah satu bentuk konflik tersebut adalah *work-family conflict*, yaitu kondisi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab individu dalam keluarga. Konflik dapat muncul ketika pekerjaan membutuhkan waktu, energi, dan perhatian yang besar sehingga individu memiliki keterbatasan dalam menjalankan perannya di lingkungan keluarga. Pada ibu bekerja, kondisi tersebut dapat terjadi ketika tuntutan penyelesaian pekerjaan, jadwal kerja, maupun target pekerjaan mengurangi waktu yang seharusnya dapat digunakan untuk menjalankan tanggung jawab keluarga. Penelitian (Tyfani, Purwaningrum, & Ramadhan, 2024) menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan stres kerja pada karyawan perempuan, sehingga konflik antara pekerjaan dan keluarga menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam memahami kondisi dan kinerja ibu bekerja.

Selain *work-family conflict*, permasalahan lain yang relevan adalah *family-work conflict*. Berbeda dengan konflik sebelumnya, *family-work conflict* terjadi ketika tuntutan dan permasalahan keluarga mengganggu pelaksanaan

tanggung jawab pekerjaan. Kondisi keluarga, seperti kebutuhan pengasuhan anak, masalah kesehatan anggota keluarga, maupun tanggung jawab rumah tangga yang mendesak, dapat mengurangi waktu, energi, dan konsentrasi individu dalam menyelesaikan pekerjaan. (Hosseini, Yarelahi, Rahimi, & Salmani, 2023) menjelaskan bahwa konflik antara keluarga dan pekerjaan dapat muncul ketika tuntutan keluarga menghambat individu dalam menjalankan peran kerjanya. Dalam konteks ibu bekerja, kondisi tersebut menjadi relevan karena peran keluarga dan pekerjaan sering kali berlangsung secara bersamaan sehingga membutuhkan kemampuan pengelolaan peran yang baik (Rahman & Hossain, 2025).

Permasalahan berikutnya berkaitan dengan *work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* menjadi penting karena individu yang mampu mengelola waktu, energi, dan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi yang lebih seimbang dalam menjalankan berbagai perannya. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan pekerjaan memasuki waktu kehidupan pribadi secara berlebihan atau tuntutan kehidupan pribadi mengganggu penyelesaian pekerjaan. (Masagena, Adriani, & Setiawan, 2025) menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting yang berkaitan dengan kondisi psikologis karyawan serta dapat memberikan dampak terhadap kinerja. Oleh karena itu, *work-life balance* menjadi salah satu variabel penting untuk dikaji dalam menjelaskan kinerja ibu bekerja.

Sementara itu, *work-life balance* merupakan konsep yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga kemampuan individu dalam mengelola energi, tanggung jawab, dan keterlibatan dalam berbagai aspek kehidupan. Ibu bekerja yang memiliki *work-life balance* yang baik diharapkan mampu menjalankan tugas pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi dan keluarga. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tekanan dan mengurangi kemampuan individu dalam menjalankan berbagai peran secara optimal. Faktor seperti kemampuan manajemen waktu dan fleksibilitas kerja juga menjadi aspek yang relevan dalam mendukung terciptanya keseimbangan tersebut (Istiqomah & Nisa, 2025).

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini menawarkan wawasan pemecahan masalah melalui pengujian empiris terhadap pengaruh *work-family conflict*, *family-work conflict*, dan *work-life balance* terhadap kinerja ibu bekerja. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam memahami faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan perempuan. Pemahaman tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan lingkungan kerja yang lebih mendukung, termasuk pengelolaan beban kerja, fleksibilitas kerja, pengaturan waktu kerja, serta kebijakan yang dapat membantu karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga secara lebih seimbang. Pendekatan tersebut diharapkan tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga mendukung keberlanjutan peran perempuan dalam dunia kerja (Anhar, Suryaningsih, & Fadillah, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict*, *family-work conflict*, dan *work-life balance* terhadap kinerja ibu bekerja di Universitas Sari Mutiara Indonesia. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja ibu bekerja serta menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut secara bersama-

sama. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dalam memperkaya kajian mengenai konflik peran dan keseimbangan kehidupan kerja, serta secara praktis menjadi masukan bagi Universitas Sari Mutiara Indonesia dalam memahami kondisi ibu bekerja dan merancang kebijakan organisasi yang lebih mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode peneltian asosiatif kausal. Penelitian dilaksanakan di Universitas Sari Mutiara Indonesia, pada bulan Januari hingga Juni 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai wanita yang sudah menikah di Universitas Sari Mutiara Indonesia yang berjumlah 135 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *sampling jenuh*, sehingga responden yang representatif menjadi sampel sebanyak 135 responden.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner online. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner online sebagai instrumen utama untuk memperoleh informasi mengenai *work-family conflict, family-work conflict, work-life balance* dan kinerja ibu bekerja. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5), untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis serta uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrumen

Pada penelitian ini, pengujian validitas instrumen dilakukan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% dengan melibatkan 30 orang responden. Berdasarkan jumlah sampel tersebut, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,3610 sebagai acuan penilaian. Adapun temuan dari pengujian validitasnya sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Ket
Work-Family Conflict (X1)	X1.1	0,798	0,3610	Valid
	X1.2	0,769	0,3610	Valid
	X1.3	0,886	0,3610	Valid
	X1.4	0,873	0,3610	Valid
	X1.5	0,814	0,3610	Valid
	X1.6	0,879	0,3610	Valid
	X1.7	0,786	0,3610	Valid
	X1.8	0,789	0,3610	Valid
	X1.9	0,863	0,3610	Valid
	X1.10	0,860	0,3610	Valid
	X1.11	0,722	0,3610	Valid
	X1.12	0,795	0,3610	Valid
Family-Work Confict (X2)	X2.1	0,975	0,3610	Valid
	X2.2	0,943	0,3610	Valid
	X2.3	0,937	0,3610	Valid
	X2.4	0,955	0,3610	Valid
	X2.5	0,943	0,3610	Valid
	X2.6	0,915	0,3610	Valid
	X2.7	0,964	0,3610	Valid
	X2.8	0,883	0,3610	Valid
	X2.9	0,920	0,3610	Valid
	X2.10	0,699	0,3610	Valid
	X2.11	0,911	0,3610	Valid
	X2.12	0,936	0,3610	Valid
	X2.13	0,913	0,3610	Valid
	X2.14	0,782	0,3610	Valid
	X2.15	0,880	0,3610	Valid
Work-Life Balance (X3)	X3.1	0,878	0,3610	Valid
	X3.2	0,803	0,3610	Valid
	X3.3	0,821	0,3610	Valid
	X3.4	0,855	0,3610	Valid
	X3.5	0,937	0,3610	Valid
	X3.6	0,791	0,3610	Valid
	X3.7	0,865	0,3610	Valid
	X3.8	0,921	0,3610	Valid
	X3.9	0,910	0,3610	Valid
	X3.10	0,807	0,3610	Valid

	X3.11	0,794	0,3610	Valid
	X3.12	0,713	0,3610	Valid
Kinerja Ibu Bekerja (Y)	Y.1	0,898	0,3610	Valid
	Y.2	0,640	0,3610	Valid
	Y.3	0,825	0,3610	Valid
	Y.4	0,887	0,3610	Valid
	Y.5	0,634	0,3610	Valid
	Y.6	0,905	0,3610	Valid
	Y.7	0,818	0,3610	Valid
	Y.8	0,873	0,3610	Valid
	Y.9	0,838	0,3610	Valid
	Y.10	0,828	0,3610	Valid
	Y.11	0,923	0,3610	Valid
	Y.12	0,915	0,3610	Valid
	Y.13	0,856	0,3610	Valid
	Y.14	0,869	0,3610	Valid
	Y.15	0,891	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel diatas, nilai r-hitung untuk semua variabel kuesioner penelitian melebihi nilai r-tabel (0,3610). Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner valid. Dengan demikian, kuesioner ini sah dan layak untuk diteliti.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Koefisien Alpha	Ket
Work – Family Conflict	0,955	0,60	Reliabel
Family – Work Conflict	0,984	0,60	Reliabel
Work – Life Balance	0,962	0,60	Reliabel
Kinerja Ibu Bekerja	0,971	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Merujuk pada hasil analisis yang tercantum dalam tabel, seluruh indikator pertanyaan yang diuji kepada 30 responden menghasilkan koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7, yang mengindikasikan konsistensi internal instrumen yang memadai.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan terpenuhinya asumsi normalitas, penelitian ini menerapkan pengujian *Kolmogorov–Smirnov* sebagai alat analisis. Kriteria yang digunakan adalah nilai signifikansi, di mana data dianggap menyebar secara normal jika nilai *sig.* lebih besar dari 0,05. Dalam konteks analisis regresi, model yang layak digunakan ditandai oleh residual yang memiliki pola distribusi normal. Adapun temuan dari pengujian tersebut dipaparkan pada bagian berikut:

Tabel 3 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.98732186
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.033
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Pengujian normalitas residual melalui uji *Kolmogorov–Smirnov* menghasilkan probabilitas signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut yang lebih tinggi dari 0,05 mengindikasikan bahwa penyebaran residual tidak menyimpang dari distribusi normal, sehingga asumsi normalitas dapat diterima.

Tabel 4 Hasil Uji Multikoliniearitas

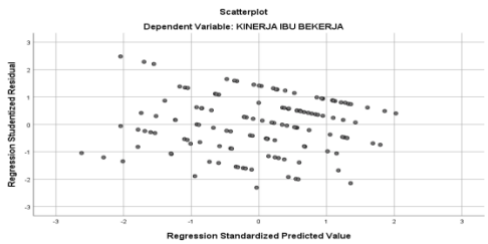
Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.446	9.917		1.356	.177		
	Work-Family Conflict	.326	.102	.353	2.589	.012	.980	1.021
	Family - Work Conflict	.145	.082	.140	2.181	.034	.984	1.016
	Work-Life Balance	.765	.139	.431	5.490	.000	.989	1.011
a. Dependent Variable: KINERJA IBU BEKERJA								

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel *Work-Family Conflict* sebesar 0,980, *Family-Work Conflict* sebesar 0,984, dan *Work-Life Balance* sebesar 0,989. Seluruh nilai Tolerance > 0.10, Sementara itu, nilai VIF masing-masing variabel adalah 1.021, 1.016, dan 1.011 yang menunjukkan bahwa seluruh nilai VIF > 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi apakah varians dalam model regresi tidak seragam, dengan menelaah pola sebaran titik antara nilai prediksi dan residual pada scatterplot. Hasil pengujian ditunjukkan pada grafik berikut:



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Grafik Scatteplot

Grafik scatterplot pada gambar menunjukkan titik-titik yang tersebar acak tanpa pola tertentu, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menandakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model tersebut layak digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan variabel independen.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menilai hubungan antarvariabel, penelitian ini menerapkan regresi linear berganda, dengan hasil uji yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.446	9.917		1.356	.177
	Work-Family Conflict	.326	.102	.353	2.589	.012
	Family - Work Conflict	.145	.082	.140	2.181	.034
	Work-Life Balance	.765	.139	.431	5.490	.000
a. Dependent Variable: KINERJA IBU BEKERJA						

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Persamaan regresi dalam hasil pengujian diatas adalah:
Y = 13,446 + 0,326 X1 + 0,145 X2 +

Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print)
Oct 2026, IX (5): 9118 – 9128 ISSN 2615 – 3262 (Online)
Available online at http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

0,765 X3 + e

Koefisien regresi berdasar pada persamaan diatas diartikan:

1. Nilai konstanta sebesar 13,446, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *Work-Family Conflict , Family-Work Conflict dan Work-Life Balance* dianggap bernilai nol, maka kinerja adalah sebesar 13,446.
2. Nilai koefisien *Work-Family Conflict* (X1) sebesar 0,326, berarti setiap peningkatan satu satuan *Work-Family Conflict* akan meningkatkan kinerja sebesar 0,326 satuan, jika variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien *Family-Work Conflict* (X2) sebesar 0,145 berarti setiap peningkatan satu satuan *Family-Work Conflict* akan meningkatkan kinerja sebesar 0,145 satuan, jika variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien *Work-Life Balance* (X3) sebesar 0,765 berarti setiap peningkatan satu satuan *Work-Life Balance* akan meningkatkan kinerja sebesar 0,765 satuan, jika variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dianalisis menggunakan Uji Parsial (Uji t), dan hasilnya dipaparkan pada bagian berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.446	9.917		1.356	.177
Work-Family Conflict	.326	.102	.353	2.589	.012
Family-Work Conflict	.145	.082	.140	2.181	.034
Work-Life Balance	.765	.139	.431	5.490	.000
a. Dependent Variable: KINERJA IBU BEKERJA					

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian dan berkaitan dengan teori variabel *Work-Family Conflict* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Ibu Bekerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan variabel *Work-Family Conflict* yaitu sig. sebesar 0,012 < 0,05 dan nilai t_{hitng} sebesar 2,589 > t_{tabel} 1,978 sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Ini menunjukkan adanya pengaruh sangat signifikan *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Ibu Bekerja. Dengan kata lain, variabel *Work-Family Conflict* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Ibu Bekerja (Y).
2. Hasil pengujian dan berkaitan dengan teori variabel *Family -Work Conflict* (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Ibu Bekerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan variabel *Family -Work Conflict* yaitu sig. sebesar 0,034 < 0,05 dan nilai t_{hitng} sebesar 2,181 > t_{tabel} 1,978 sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Ini menunjukkan adanya pengaruh sangat signifikan *Family -Work Conflict* terhadap Kinerja Ibu Bekerja. Dengan kata lain, variabel *Family -Work Conflict* (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Ibu Bekerja (Y).
3. Hasil pengujian dan berkaitan dengan teori variabel *Work- Life Balance* (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Ibu Bekerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan variabel *Work- Life Balance* yaitu

sig. sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitng} sebesar 5,490 > t_{tabel} 1,978 sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Untuk menilai apakah *Work-Family Conflict*, *Family -Work Conflict,* dan *Work- Life Balance* sebagai variabel independen benar-benar memberikan dampak terhadap Kinerja Ibu Bekerja sebagai variabel dependen, digunakan Uji Simultan (Uji F) sebagai alat analisis. Hasil dari pengujian tersebut ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2166.894	3	722.298	11.068	.000[b]
	Residual	8548.840	132	65.258		
	Total	10715.733	135			
a. Dependent Variable: KINERJA IBU BEKERJA						
b. Predictors: (Constant), *WORK LIFE BALANCE, FAMILY-WORK CONFLICT , WORK-FAMILY CONFLICT*						

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F hitung dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 11.068 > F tabel 2,67, Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen yaitu *Work-Family Conflict* (X_1), *Family-Work Conflict* (X_2) dan *Work-Life Balance* (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Ibu Bekerja Universitas Sari Mutiara Indonesia. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict*, dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Ibu Bekerja diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dipakai untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dapat menerangkan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai 1, di mana semakin tinggi nilainya, semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Adapun hasil pengujiannya ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisen Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779[a]	.607	.595	2.710
a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, FAMILY-WORK CONFLICT , WORK-FAMILY CONFLICT				
b. Dependent Variable: KINERJA IBU BEKERJA				

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,607. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu *Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict*, dan *Work-Life Balance* mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen yaitu kinerja ibu bekerja sebesar 60,7%, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,595 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor dan sampel yang digunakan, kontribusi variabel *Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict*, dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja ibu bekerja tetap tinggi yaitu sebesar 59,5%. Hal ini menandakan model penelitian yang digunakan cukup baik dan mampu menjelaskan hubungan antar variabel dengan tingkat akurasi yang tinggi.

Sementara itu, nilai R sebesar 0,779 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (*Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict*, dan *Work-Life Balance*) dengan variabel dependen (kinerja ibu pegawai). Nilai Standard Error of the Estimate sebesar 2,710 menunjukkan tingkat

kesalahan standar dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen, yang relatif kecil dibandingkan dengan skala data penelitian sehingga model dapat dikatakan cukup layak digunakan.

Dengan demikian, hasil ini memperkuat kesimpulan bahwa *Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict*, dan *Work-Life Balance* merupakan faktor penting yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja ibu bekerja di Universitas Sari Mutiara Indonesia.

Pembahasan

Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Ibu Bekerja Di Universitas Sari Mutiara Indonesia

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), Variabel *Work-Family Conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Ibu Bekerja. Nilai signifikansinya adalah 0,012 < 0,05 dengan nilai t_{hitng} sebesar 2,589 >*ttabel* 1,978,maka hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ibu bekerja di Universitas Sari Mutiara Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rohmah, Mega, & Munawaroh, 2022) dalam jurnalnya yang berjudul *"Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan"*. Penelitian Rohmah pada PT Merpati Mas Nusantara Kediri juga menunjukkan hasil bahwa secara parsial variabel *work-family conflict* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan. Kemiripan hasil ini mengindikasikan bahwa dalam ekosistem kerja yang menuntut loyalitas dan performa tinggi, konflik yang muncul akibat persinggungan tuntutan kerja dan peran domestik terbukti mampu bertindak sebagai stimulan atau pemicu bagi tenaga kerja perempuan untuk meningkatkan efisiensi dan kedisiplinan kerja demi menjaga kestabilan posisi profesional mereka. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian (Romadonah, 2024) yang umumnya menemukan pengaruh negatif. Penelitian mereka menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini terjadi karena karakteristik latar belakang responden dan lingkungan kerja. Pada penelitian (Romadonah, 2024), konflik peran langsung memicu penurunan kepuasan kerja dan akumulasi stres yang destruktif. Sedangkan pada lingkungan akademik Universitas Sari Mutiara Indonesia, iklim kerja yang terstruktur dengan tugas-tugas berbasis target waktu (seperti pengajaran dan administrasi dosen) membuat para ibu bekerja cenderung mengadopsi pola kerja yang lebih taktis untuk memitigasi konflik peran tersebut, sehingga tidak mengorbankan kualitas kinerjanya.

Work-Family Conflict didefinisikan sebagai konflik peran di mana tuntutan, waktu, dan energi yang dibutuhkan untuk pekerjaan mengganggu pemenuhan tanggung jawab dalam keluarga. Dalam konteks ibu bekerja di Universitas Sari Mutiara Indonesia, temuan positif ini mengindikasikan bahwa meskipun terjadi konflik antara pekerjaan dan keluarga, hal tersebut justru memacu para ibu untuk tetap menjaga performa kerja mereka. Hal ini berkaitan dengan peranan produktif perempuan yang ingin tetap memberikan kontribusi bernilai bagi organisasi meskipun menghadapi tekanan peran ganda.

Pengaruh *Family-Work Conflict* Terhadap Kinerja Ibu Bekerja Di Universitas Sari Mutiara Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) dengan bantuan Software SPSS 26, ditemukan bahwa variabel *Family-Work Conflict* (X2) memiliki hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitng} sebesar 2,181 yang lebih besar dari nilai *ttabel* 1,978 (2,181 > 1,978), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,034

yang berada di bawah standar kelayakan 0,05 (0,034 < 0,05). Berdasarkan hasil statistik tersebut, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang membuktikan secara empiris bahwa *Family-Work Conflict* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Ibu Bekerja (Y) di Universitas Sari Mutiara Indonesia.

Family-Work Conflict terjadi ketika urusan keluarga, seperti masalah rumah tangga atau anak yang sakit, mengganggu tanggung jawab di tempat kerja. Secara teoretis, ibu bekerja didorong oleh kebutuhan finansial dan kebutuhan sosial-relasional. Keharusan untuk tetap bekerja demi mencukupi kebutuhan rumah tangga yang mendesak membuat para ibu tetap berupaya menunjukkan kinerja yang stabil meskipun urusan domestik memberikan tekanan. Ketika terjadi masalah di rumah, ibu bekerja di Universitas Sari Mutiara Indonesia cenderung menjaga kinerja mereka tetap tinggi sebagai bentuk pelarian positif atau upaya untuk memastikan keberlangsungan karier demi masa depan anak-anak mereka. Mereka memisahkan secara tegas koridor emosional antara rumah dan kantor, sehingga meskipun ada konflik di rumah, standar kualitas pekerjaan (seperti ketelitian dan ketepatan waktu) tetap dijaga dengan ketat.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Ibu Bekerja Di Universitas Sari Mutiara Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) Variabel *Work-Life Balance* (WLB) memiliki nilai koefisien regresi tertinggi yaitu 0,765. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} 5,490 > t_{tabel} 1.978 dengan tingkat signifikansi yang sangat kuat sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Berdasarkan hasil statistik tersebut, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang membuktikan secara empiris bahwa *Work-Life Balance* (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara dominan terhadap Kinerja Ibu Bekerja (Y) di Universitas Sari Mutiara Indonesia.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (termasuk waktu untuk hobi dan sosial) meningkatkan kesehatan mental dan menurunkan stres, sehingga produktivitas meningkat. Kemampuan mengatur waktu dan fleksibilitas kerja menjadi faktor kunci terciptanya keseimbangan ini. *Work-Life Balance* merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Teori menyebutkan bahwa keseimbangan ini melibatkan kontrol atas waktu, keterlibatan, dan kepuasan pada kedua peran tersebut. Ketika ibu bekerja di Universitas Sari Mutiara Indonesia merasa mampu mengelola waktu untuk hobi, sosial, dan keluarga, kesehatan mental mereka terjaga, stres berkurang, dan produktivitas meningkat secara otomatis.

Pengaruh *Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, dan Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Ibu Bekerja di Universitas Sari Mutiara Indonesia

Berdasarkan nilai F hitung dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 11.068 > F tabel 2,67, Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen yaitu *Work-Family Conflict* (X_1), *Family-Work Conflict* (X_2) dan *Work-Life Balance* (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Ibu Bekerja Universitas Sari Mutiara Indonesia. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict*, dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Ibu Bekerja diterima.

Dengan demikian, diterimanya hipotesis simultan menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, dan Work-Life Balance* merupakan faktor yang secara bersama-sama berkaitan dengan kinerja ibu bekerja**.** Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian (Isa & Indrayati, 2023) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran dalam hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja

ibu bekerja perlu memperhatikan tidak hanya aspek pekerjaan, tetapi juga kondisi keluarga dan keseimbangan kehidupan kerja secara menyeluruh.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict*, dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja ibu bekerja di Universitas Sari Mutiara Indonesia, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ibu bekerja, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara konflik peran dan kinerja tidak selalu bersifat negatif, sebagaimana yang sering diasumsikan, tetapi dapat berbeda bergantung pada konteks pekerjaan dan karakteristik individu yang mengalaminya. Dalam penelitian ini, *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* menunjukkan bahwa adanya tuntutan yang bersinggungan antara pekerjaan dan keluarga tidak selalu diikuti oleh penurunan kinerja. Sementara itu, *Work-Life Balance* terbukti menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja ibu bekerja, yang menegaskan pentingnya keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal.

Secara ilmiah, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai dinamika peran ganda perempuan dalam lingkungan perguruan tinggi, khususnya dengan menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga serta keseimbangan kehidupan kerja dapat memiliki keterkaitan yang berbeda dengan kinerja dalam konteks organisasi tertentu. Temuan ini memperluas pemahaman bahwa kinerja ibu bekerja tidak hanya berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, tetapi juga dengan interaksi antara tanggung jawab keluarga, pekerjaan, dan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan kedua ranah tersebut. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi institusi pendidikan tinggi dalam memahami faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja ibu bekerja serta pentingnya mempertimbangkan kondisi pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pemahaman terhadap kinerja ibu bekerja perlu dilakukan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan konflik antarperan dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai bagian dari dinamika yang membentuk kinerja dalam lingkungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Anhar, R. A., Suryaningsih, A., & Fadillah, R. N. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis EKonomi, 3*(1), 233-243. doi:10.54066/jmbe-itb.v3i1.2760

Fransisca, A., Parulian, E., Rostina, Syarif, S. H., & Tarwiyah. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Family Work Conflict, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *JEBMA: Jurnal EKonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi, 3*(3), 1081-1088. doi:10.47709/jebma.v3i3.3523

Hosseini, Z., Yarelahi, M., Rahimi, S. F., & Salmani, F. (2023). Investigating the Factors Related to Work-Family Conflicts Experienced by Working Women: A Systematic Review. *Health Scope, 12*(1), 1-11. doi:10.5812/jhealthscope-129738

Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The Role of Work–lLfe Balance as Mediation of the Effect of Work–Family Conflict on Employee Performance. *SAJHRM: Sa Journal Of Human Resource Management, 21*, 1-10. doi:10.4102/sajhrm.v21i0.1910

Istiqomah, R. A., & Nisa, Y. F. (2025). Work Life Balance Pada Working Mom: Peran Health Behavior dan Work Flexibility dengan Stress Management Sebagai Mediator. *Jurnal Pengabdina Masyarakat dan Riset Pendidikan, 4*(1), 4418-4422. doi:10.31004/jerkin.v4i1.2322

Masagena, S. I., Adriani, Z., & Setiawan, W. J. (2025). The Influence of Work-Life Balance On Employee Performance With Mental Health As An Intervening Variabel: A Study At LPP RRI Jambi. *Journal of Business Studies and Management Review, 9*(1), 108-112.

Rahman, M. S., & Hossain, M. I. (2025). Factors Affecting Work-Family Conflict: A Quantitative Approach. *Journal of Knowledge Management and Practice, 25*(3), 15-28. doi:10.62477/jkmp.v25i3.522

Rohmah, E. A., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, 2*(3), 290-307. doi:10.55606/cemerlang.v2i3.333

Romadonah, S. (2024). *Peran Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi.* Semarang: Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Sampurna, D. P., & Suharmono. (2023). The Effect of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Performance with Work-Life-Balance as an Intervening Variable. *Sharia Economics, 6*(3), 2356-2372. doi:10.31538/iijse.v6i3.3614

Statistik, B. P. (2024). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia 2023 / Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas).* Jakarta: Badan Pusat Statistik.

Tyfani, Z. S., Purwaningrum, E. K., & Ramadhan, Y. A. (2024). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Wanita. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 913-919. doi:10.60126/maras.v2i2.302