

---

## Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap *Staff Performance*

Ni Wayan Tika Ariati<sup>(1)</sup>

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,  
e-mail : [tikaariatiniwayan@gmail.com](mailto:tikaariatiniwayan@gmail.com)

### ABSTRACT

*Labak River Hotel Ubud is one of the hotels located in the Ubud area, Gianyar Regency, Bali which is engaged in the tourism industry, which is located in a rural area and is very strategically located. The purpose of this study was to determine the effect of work-family conflict and family-work conflict on staff performance. The method of analysis in this study is multiple linear regression analysis, the number of samples used in this study were 45 respondents, namely all employees of Labak River Hotel Ubud. Based on the results of the study, it can be seen that: (1) work family conflict has a negative and significant effect on staff performance; (2) family work conflict has a negative and significant effect on staff performance; (3) work family conflict and family-work conflict have a negative and significant effect on staff performance. The magnitude of the influence of the independent variable on the variable is 93.9%. Suggestions that can be given are that it is hoped that the employees of Labak River Hotel Ubud in Gianyar are able to manage time well in completing their work and are able to improve their professional attitude at work and it is also hoped that the leadership of Labak River Hotel Ubud in Gianyar will be able to motivate their employees to work optimally.*

**Keywords:** *Work Family Conflict; Family Work Conflict; Staff Performance*

### ABSTRAK

Labak River Hotel Ubud adalah salah satu Hotel yang terletak di daerah Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali yang bergerak dibidang industri pariwisata, yang bertempat di kawasan pedesaan dan berlokasi sangat strategis. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap *staff performance*. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden yakni seluruh karyawan Labak River Hotel Ubud. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *staff performance*; (2) *family work conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *staff performance*; (3) *work family conflict* dan *family work conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *staff performance*. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 93,9%. Saran yang dapat diberikan yaitu diharapkan karyawan Labak River Hotel Ubud di Gianyar mampu manajemen waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu meningkatkan sikap profesional dalam bekerja dan diharapkan pula kepada pimpinan Labak River Hotel Ubud di Gianyar agar mampu memotivasi karyawannya dalam bekerja secara maksimal.

**Kata kunci:** *Work Family Conflict; Family Work Conflict; Staff Performance*

## Pendahuluan

Pada dewasa ini, bisnis perhotelan khususnya di Bali berkembang dengan sangat pesat sehingga pelaku usaha di bidang industri pariwisata khususnya perhotelan harus bekerja ekstra untuk dapat bertahan dan berkembang serta memenangkan persaingan. Faktor kesuksesan dalam bersaing pada era globalisasi ini sangat ditentukan oleh kinerja dimana sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas menjadi kebutuhan utama pada setiap perusahaan. Dalam menentukan keberhasilan perusahaan, sumber daya manusia dalam hal ini *staff* memiliki peran penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan dimana *staff* dituntut untuk mampu meningkatkan kinerjanya demi keberlangsungan jalannya kegiatan operasional perusahaan.

*Staff performance* merupakan hasil kerja atau pencapaian *staff* dalam suatu organisasi/perusahaan yang dapat diukur melalui tingkat produktivitas atau efisiensi *staff* dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing (Siswanto, 2015). Maksimal atau tidaknya *performance* yang dihasilkan *staff* sangat dipengaruhi oleh adanya konflik-konflik yang dapat menjadi kendala serta penghambat *staff* dalam menjalankan tugasnya seperti halnya *work family conflict* dan *family work conflict*.

*Family work conflict* merupakan konflik yang berasal dari luar lingkungan kerja seperti bersumber dari permasalahan keluarga namun permasalahan tersebut ikut terbawa ke dalam lingkungan kerja yang dapat menghambat *staff* dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mempengaruhi *staff performance*. Sedangkan *work family conflict* merupakan konflik kerja yang disebabkan oleh tuntutan atau beban kerja yang tinggi sehingga permasalahan tersebut mempengaruhi atau mengganggu aktivitas *staff* diluar lingkungan pekerjaan (Buhali, 2013).

Sebagaimana fenomena yang terjadi pada bisnis perhotelan khususnya pada Labak River Hotel Ubud, yakni *staff* dituntut untuk dapat menghindari ataupun mengatasi *family work conflict* dan *work family conflict* yang menjadi tantangan tersendiri bagi *staff* agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Namun berdasarkan data tahun 2019 ditemukan adanya indikasi penurunan kinerja pada Labak River Hotel Ubud di Gianyar yang dapat dilihat dari jumlah target pendapatan dan realisasi tahun 2019. Dapat diketahui bahwa target yang dapat direalisasikan oleh Labak River Hotel Ubud hanya pada bulan Maret, Juli, Agustus, dan September yang disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. Jumlah Target Pendapatan dan Realisasi pada Labak River Hotel Ubud di Gianyar Tahun 2019**

| No    | Bulan     | Target Pendapatan (Kamar) | Realisasi (Kamar) | Pencapaian (%) |
|-------|-----------|---------------------------|-------------------|----------------|
| 1     | Januari   | 480                       | 256               | 53             |
| 2     | Februari  | 454                       | 225               | 50             |
| 3     | Maret     | 488                       | 328               | 67             |
| 4     | April     | 462                       | 316               | 68             |
| 5     | Mei       | 446                       | 330               | 74             |
| 6     | Juni      | 424                       | 364               | 86             |
| 7     | Juli      | 510                       | 516               | 101            |
| 8     | Agustus   | 622                       | 718               | 115            |
| 9     | September | 384                       | 389               | 101            |
| 10    | Oktober   | 338                       | 218               | 64             |
| 11    | November  | 314                       | 164               | 52             |
| 12    | Desember  | 398                       | 289               | 73             |
| Total |           | 5.318                     | 4.113             | 90             |

Sumber: Labak River Hotel Ubud, (2020)

Berdasarkan hasil observasi pada Labak River Hotel Ubud dapat diketahui bahwa sebagian besar *staff* yang bekerja pada Labak River Hotel Ubud merupakan orang-orang yang memiliki peran ganda yaitu sebagai *staff* yang bekerja di Labak River Hotel Ubud serta turut berperan dalam rumah tangga yang juga tidak terlepas dari tanggung jawabnya dalam hidup bermasyarakat. Selain itu dapat diketahui bahwa *staff* pada Labak River Hotel Ubud didominasi oleh masyarakat lokal yang mana memiliki tuntutan dalam bermasyarakat cukup tinggi seperti ngayah piodalan, gotong royong di banjar, upacara pegabenan, dan lain – lain sehingga cukup sulit bagi karyawan untuk mengatur waktu mereka.

Adanya fenomena *work family conflict* pada Labak River Hotel Ubud dari sisi pekerjaan diduga disebabkan oleh tingginya tuntutan kerja disertai hubungan dengan rekan kerja yang terjalin kurang harmonis sedangkan dari sisi keluarga diduga disebabkan adanya permasalahan ekonomi, anak-anak, serta sulitnya membagi waktu untuk keluarga karena di hari Sabtu dan Minggu kadang tetap disibukkan dengan masalah pekerjaan. Sulitnya menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dengan keluarga ini akhirnya dapat menimbulkan *work family conflict*, dimana urusan pekerjaan dapat mengganggu kehidupan keluarga ataupun urusan keluarga dapat mengganggu kehidupan pekerjaan yang pada akhirnya memengaruhi *staff performance*.

Sementara itu, terkait dengan *family work conflict* yang terjadi pada karyawan Labak River Hotel yaitu ditemukannya pelanggaran yang dilakukan oleh *staff* yang dapat dilihat dari rendahnya disiplin dalam bekerja misalnya seperti tidak hadir bekerja dengan alasan yang tidak jelas yang menyebabkan tidak optimalnya waktu kerja yang diduga berimbas pada *staff performance*. Ketika salah satu anggota keluarga yang sedang sakit dirumah, namun *staff* tetap dituntut untuk bekerja, yang mengakibatkan karyawan tersebut tidak fokus dalam bekerja. *Family*

---

*Work Conflict* yang mana urusan keluarga dapat mengganggu pekerjaan yang disebabkan oleh tekanan sebagai keluarga khususnya bagi yang sudah berkeluarga dan berperan sebagai orang tua.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi Labak River Hotel Ubud maka rumusan masalah dan tujuan penelitian dalam penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap *staff performance* pada Labak River Hotel Ubud di Gianyar

Menurut Moehariono (2014) pengertian *staff performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian staff dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam merealisasikan visi, misi dan tujuan perusahaan yang diwujudkan dengan merancang dan menerapkan strategi yang efektif dan efisien. *Staff performance* dapat diketahui dan diukur dengan menggunakan 8 (delapan) indikator sebagai berikut: 1) Hasil kerja; 2) Kesetiaan; 3) Kedisiplinan; 4) Kejujuran; 5) Kreativitas; 6) Kerjasama; 7) Kepribadian; 8) Tanggung jawab (Hasibuan, 2012).

Menurut Ghayyur (2012) pengertian *work family conflict* merupakan gambaran konflik atas tuntutan peran/ posisi yang tinggi dari lingkungan kerja dan pada akhirnya dapat mempengaruhi ruang lingkup keluarga karena kurangnya kemampuan dalam menyeimbangkan peran baik dalam lingkup kerja maupun lingkup keluarga sehingga terjadinya konflik yang bertentangan. *Work family conflict* dapat diketahui dan diukur dengan menggunakan 2 (dua) indikator yaitu tekanan pekerjaan (*work demand*) dan tekanan keluarga (*family demand*) (Netemeyer, 1996).

Menurut Wongpy dan Setiawan (2019), *family work conflict* dapat didefinisikan sebagai suatu konflik peran yang sering terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi karyawan harus melakukan pekerjaan di kantor dan disisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. *Family work conflict* dapat diketahui dan diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yaitu: 1) Tuntutan dari keluarga yang mengganggu karyawan di dalam pekerjaannya; 2) Kehilangan pekerjaan yang diakibatkan oleh keluarga, yang membuat karyawan kehilangan kesempatan dalam mendapatkan pekerjaannya maupun menyelesaikan pekerjaannya; 3) Keluarga mengganggu pencapaian ataupun keinginan karyawan di dalam pekerjaannya; 4) Keluarga mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab karyawan di dalam bekerja; 5) Adanya kesibukan di dalam keluarga yang menyebabkan terganggunya pekerjaannya sekaligus rekan kerjanya (Sihite dan Arianto, 2018).

Berdasarkan pemikiran di atas maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Staff Performance*

---

Pengaruh *work family conflict* terhadap *staff performance* sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabila *et al.*, (2019) adalah negatif dan signifikan dimana arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila *Work Family Conflict* meningkat maka kinerja karyawan akan menurun atau sebaliknya apabila *Work Family Conflict* menurun maka kinerja karyawan. Hasil temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina dan Sudibya (2018); Windrawati, (2020); Asfahyadin (2017); Jackson dan Arianto (2017); Anwar dan Shazad (2011); Tewal (2014); Hasmin *et al.*, (2017); Japlani *et al.*, (2020) yang menyebutkan *work family conflict* mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif dan signifikan. Dari paparan tersebut, hipotesis pertama yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *staff performance* pada Labak River Hotel Ubud di Gianyar.

## 2. Pengaruh *Family Work Conflict* Terhadap *Staff Performance*

Pengaruh *family work conflict* terhadap *staff performance* sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi *et al.*, (2021) adalah negatif dan signifikan dimana arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila *family work conflict* meningkat maka kinerja karyawan akan menurun atau sebaliknya apabila *family work conflict* menurun maka kinerja karyawan meningkat. Hasil temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Retnaningrum dan Musadieg (2016) yang menyebutkan *family work conflict* mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif dan signifikan. Dari paparan tersebut, hipotesis kedua yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Diduga *Family Work Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Staff Performance* pada Labak River Hotel Ubud di Gianyar.

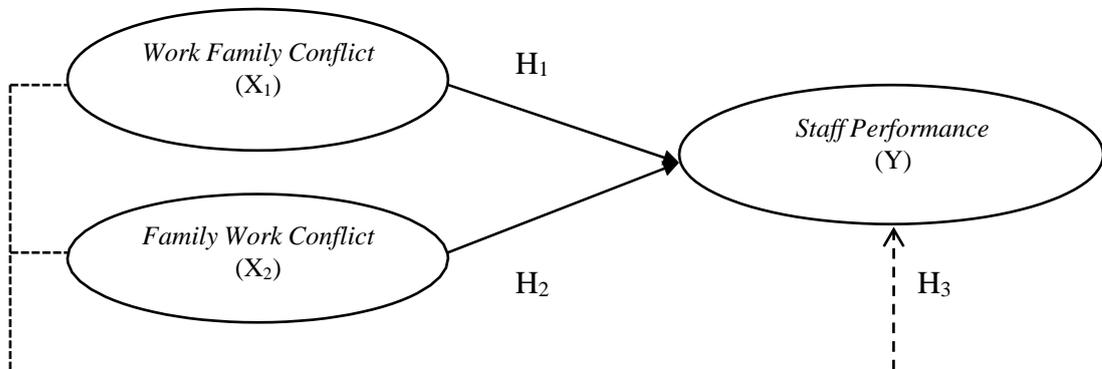
## 3. Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Family Work Conflict* Terhadap *Staff Performance*

Pengaruh *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap *staff performance* sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur *et al.*, (2016) dan Riyanto dan Juanah (2020) adalah negatif dan signifikan dimana arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila *work family conflict* dan *family work conflict* meningkat maka kinerja karyawan akan menurun atau sebaliknya apabila *work family conflict* dan *family work conflict* menurun maka kinerja karyawan meningkat. Dari paparan tersebut, hipotesis ketiga yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Diduga *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Staff Performance* pada Labak River Hotel Ubud di Gianyar.

## Metode Penelitian

Berdasarkan uraian hipotesis, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Riyanto dan Juanah (2020)

Penelitian ini dilakukan pada Labak River Hotel Ubud yang beralamatkan di Jl. Raya Singakerta, Br. Daging Labak, Desa Singakerta, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah *Work Family Conflict* ( $X_1$ ), *Family Work Conflict* ( $X_2$ ) dan *Staff Performance* ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Labak River Hotel Ubud yaitu sejumlah 45 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi serta kuesioner lalu dianalisis menggunakan model regresi linear berganda.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Melalui hasil pengolahan data validitas diperoleh nilai koefisien korelasi pearson yang lebih besar dari 0,300, artinya indikator *work family conflict*, *family work conflict* dan *staff performance* valid serta reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,600. Dari 45 sampel yang dikumpulkan, instrumen penelitian diolah dengan menggunakan model regresi linear berganda, namun sebelum pengolahan data, instrumen penelitian yang digunakan harus memenuhi uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200, sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi secara normal. Selanjutnya berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Sementara berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat diketahui masing-masing model regresi memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil pengolahan data menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 23.0* dapat ditampilkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model      | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |         |      |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
|            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |         |      |
|            | B                           | Std. Error | Beta                      | T       | Sig. |
| (Constant) | 8.121                       | 2.060      |                           | 3.941   | .000 |
| 1 WFC      | -1.107                      | .198       | -.034                     | -11.540 | .000 |
| FWC        | -1.331                      | .090       | -.941                     | -14.800 | .000 |

a. Dependent Variable: STAFF\_PERFORMANCE

Sumber: data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 2 di atas maka model regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = 8.121 - 1.107X_1 - 1.331X_2 + e \dots\dots\dots(2)$$

**Tabel 3. Hasil Analisis Determinasi**

| Model | R                 | Model Summary <sup>b</sup> |                   |                            |
|-------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------------------------|
|       |                   | R Square                   | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1     | .969 <sup>a</sup> | .939                       | .936              | 1.79691                    |

Sumber: data diolah, (2021)

Hasil analisis *model summary* menunjukkan bahwa besarnya nilai *R Square* adalah 0,939 atau 93,9% yang artinya *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* memiliki kontribusi sebesar 0,939 atau besarnya pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap *Staff Performance* pada Labak River Hotel Ubud di Gianyar adalah 93,9%.

**Tabel 4. Hasil Uji-t**

| Model        | T       | Sig. |
|--------------|---------|------|
| 1 (Constant) | 3.941   | .000 |
| WFC          | -11.540 | .000 |
| FWC          | -14.800 | .000 |

Sumber: data diolah, 2021

Dari hasil pengujian parsial (uji-t) menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *staff performance* yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = -11.540$  lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 2,018$  dan nilai sig 0.000 lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0.05$ , sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Staff Performance* pada Labak River Hotel Ubud di Gianyar dapat diterima.

Hasil temuan tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mubassiyir dan Herachwati (2016); Ibrahim *et al.*, (2021); Widayanti *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa

*work family conflict* memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan Mantik dan Sunjoyo (2018); Ramopolii *et al.*, (2017); Christine *et al.*, (2010) menyatakan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina dan Sudibya (2018); Windrawati, (2020); Asfahyadin (2017) yang menyatakan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan adalah negatif dan signifikan.

Dari hasil pengujian parsial (uji-t) menunjukkan bahwa *family work conflict* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *staff performance* yang dibuktikan dengan nilai nilai  $t_{hitung} = -14.800$  lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 2,018$  dan nilai sig 0.000 lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0.05$ , sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Family Work Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Staff Performance* pada Labak River Hotel Ubud di Gianyar dapat diterima.

Hasil temuan tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mantik dan Sunjoyo (2018) yang menyatakan bahwa *family work conflict* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sedangkan, namun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jackson dan Arianto (2017) yang menyatakan bahwa pengaruh *family work conflict* terhadap kinerja karyawan adalah negatif dan signifikan.

**Tabel 5. Hasil Uji-F**

| Model |            | ANOVA <sup>b</sup> |    |             |          | Sig.              |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|----------|-------------------|
|       |            | Sum of Squares     | Df | Mean Square | F        |                   |
| 1     | Regression | 2075.186           | 2  | 1037.593    | -321.346 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 135.614            | 42 | 3.229       |          |                   |
|       | Total      | 2210.800           | 44 |             |          |                   |

a. Predictors: Constant), WFC, FWC

b. Dependent Variable: STAFF\_PERFORMANCE

Sumber: data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari variabel *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap *Staff Performance* dimana tingkat keyakinan diri 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas pembilang 2 dan derajat penyebut 42, nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,22 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar -321.346, sehingga jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dibanding  $F_{tabel}$  serta nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Sehingga model yang dikonstruksi layak digunakan untuk menguji pengaruh *Work-to-Family Conflict* dan *Family-to-Work Conflict* terhadap *Staff Performance* pada Labak River Hotel Ubud di Gianyar.

Hasil temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Jackson dan Arianto (2017) yang menyatakan bahwa variabel *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan negatif dan signifikan terhadap variabel *staff performance* secara bersama-sama.

---

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap *Staff Performance* yang telah dilakukan pada Labak River Hotel Ubud di Gianyar, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: 1) *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Staff Performance* pada Labak River Hotel Ubud di Gianyar; 2) *Family Work Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Staff Performance* pada Labak River Hotel Ubud di Gianyar; 3) *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Staff Performance* pada Labak River Hotel Ubud di Gianyar.

Saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini yang berkaitan dengan *Work Family Conflict*, *Family Work Conflict* dan *Staff Performance* pada Labak River Hotel Ubud di Gianyar adalah sebagai berikut.

Karyawan Labak River Hotel Ubud di Gianyar diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada keluarga mengenai tanggung jawab atas beban pekerjaan yang dimiliki serta karyawan harus mampu pula memajemen waktu dengan baik agar pekerjaan di rumah serta di tempat kerja dapat dikerjakan secara seimbang sehingga tidak memicu timbulnya masalah baik di dalam lingkungan keluarga maupun lingkungan tempat kerja.

Karyawan Labak River Hotel Ubud di Gianyar diharapkan mampu meningkatkan sikap profesional dalam bekerja, dengan mengusahakan tidak membawa masalah keluarga ke dalam lingkungan kerja dan menyampingkan pekerjaan hanya karena ada masalah pribadi sehingga tidak terjadi kecemburuan maupun konflik antar sesama rekan kerja yang diakibatkan oleh ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena alasan mementingkan permasalahan dalam keluarga.

Pimpinan pada Labak River Hotel Ubud diharapkan mempertimbangkan atau mengevaluasi kembali mengenai sistem pemberian kompensasi finansial sebagai bentuk *reward* atas pencapaian kinerja karyawannya serta dapat mendorong motivasi karyawannya agar terus dapat meningkatkan kemampuannya dan dapat bekerja dengan maksimal.

## Daftar Pustaka

- Agustina, R., dan Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 775.
- Anwar, M. dan Shazad, K. (2011). *Impact of Work Family Conflict on Perceived employee performance: Evidence from Pakistan*. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 31, 82–87.
- Asfahyadin, L.A., et al., (2017). *The Influence Of Work Family Conflict And Work Stress On Employee Performance*. *International Journal of Management and Applied Science*, 3(2), 1–6.
- Buhali, G. A., dan Margaretha, M. (2013). Pengaruh work family conflict terhadap komitmen

- organisasi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen*, 13(1).
- Cahyadi, I., et al., (2021). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Stres Kerja Pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Ntb. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 25–38. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v9i1.232>
- Christine, W. S., Oktorina, M., dan Mula, I. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 12(2), 121–132. h
- Ghayyur, M. dan W. J. (2012). *Work-Family Conflicts: A Case of Employees Turnover Intention. International Journal of Social Science and Humanity*, 2(3).
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasmin, E., Rusni, Hikmah, N., & dan Yuniarti, N. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Makassar. *Jurnal Ilmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, 22, 33–40.
- Ibrahim, M., T et al., (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Keterlibatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA*, 9(1), 1134–1145..
- Jackson, dan Arianto, Y. (2017). Pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan PT. Sinta Pertiwi. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 5(1), 99–111.
- Japlani, A., Suwanto, S., dan Ali, K. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Job Stress Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Di Kota Metro). *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 10(2), 133.
- Mantik, S. P., dan Sunjoyo, S. (2018). Dampak Konflik Keluarga-Pekerjaan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Kerja. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(1), 57–68.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revi). PT Raja Grafindo Persada.
- Mubassyr, A. H., dan Herachwati, N. (2016). Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 7(3), 143–162.
- Nabila, A., Utami, H. N., dan Aini, E. K. (2019). Pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja (studi pada karyawan divisi operasional dan servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 73(2), 57–67.
- Netemeyer, Richard G., et al., (1996). *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Nur, I. R., Hidayati, T., dan Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–18.
- Ramopolii, D., Kawet, L., dan Uhing, Y. (2017). Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Di Rumah Sakit Prof D.R V.L Ratumbusang Manado. *Emba*, 5(3), 4465–4474.
- Retnaningrum, A., dan Musadieg, M. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 36(1), 72–81.
- Riyanto, I., dan Juanah. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon. *Ekonomi Dan Publik*, 16(1), 1–14.
- Sihite, R., dan Arianto, Y. (2018). Pengaruh Work-To-Family Conflict Dan Family-To-Work Pada Karyawan Di Kantor Perpustakaan Nasional Republik Indonesia , Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, IV(01), 142–155.
- Siswanto, B. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru.

- Tewal, Bernhard, dan F. B. T. (2014). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Emba*, 2(1), 450-456.
- Widayanti, A. E., Sularso, R. A., dan Suryaningsih, I. B. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan - Keluarga (Work – Family Conflict) Terhadap Kinerja Pelayanan Dan Komitmen Organisasi Melalui Kelelahan (Fatigue) Pada Karyawan Tenaga Kependidikan Di Bagian Akademik Universitas Jember. *Bisma*, 11(1), 28. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i1.6206>
- Windrawati, F. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Department Maintenance PT POMI). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1–8.
- Wongpy, N., dan Setiawan, J. L. (2019). Konflik Pekerjaan dan Keluarga Pada Pasangan dengan Peran Ganda. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 10(1), 31.