

## Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di AYA Bali

Gabriella Marcelina Nasarani Sani<sup>1</sup>, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati<sup>2</sup>, Ni Desak Made Santi Diwyartha<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Politeknik Pariwisata Bali dan [marcelinasani16@gmail.com](mailto:marcelinasani16@gmail.com)

<sup>2</sup> Politeknik Pariwisata Bali dan [sulistyawati@ppb.ac.id](mailto:sulistyawati@ppb.ac.id)

<sup>3</sup> Politeknik Pariwisata Bali dan [santidiwyartha@yahoo.com](mailto:santidiwyartha@yahoo.com)

---

### ABSTRAK

---

Industri perhotelan merupakan sektor yang menuntut kinerja optimal dari setiap karyawan, terutama dalam menghadapi dinamika kerja yang kompleks seperti sistem kerja shift dan standar pelayanan yang tinggi. Karyawan wanita di AYA Bali kerap menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan tanggung jawab domestik, yang dapat menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga (*Work-Family Conflict*) serta ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja (*Work-Life Balance*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh WFC dan WLB terhadap kinerja karyawan wanita di AYA Bali. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian ini melibatkan 78 responden yang dipilih menggunakan teknik non-probability sampling, yaitu purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara *work-life balance* berpengaruh positif secara signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 56,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menunjukkan pentingnya bagi perusahaan untuk mengelola konflik antara peran kerja dan keluarga serta menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik guna meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, manajemen perlu menyediakan pengaturan kerja yang fleksibel dan sistem shift yang lebih terstruktur demi mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan wanita.

**Kata Kunci:** *Work-Family Conflict, Work-Life Balance, Kinerja Karyawan, Industri Perhotelan, AYA Bali*

---

### ABSTRACT

---

The hospitality industry is a sector that demands optimal performance from every employee, particularly in dealing with complex work dynamics such as shift systems and high service standards. Female employees at AYA Bali often face challenges in balancing work roles and domestic responsibilities, which can lead to work-family conflict (WFC) and an imbalance in work-life balance (WLB). This study aims to examine the influence of WFC and WLB on the performance of female employees at AYA Bali. A quantitative approach was used, with data collected through a questionnaire. The study involved 78 respondents selected using a non-probability sampling technique, specifically purposive sampling. The data analysis techniques used include classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination analysis. The results show that work-family conflict has a significant negative effect on employee performance, while work-life balance has a significant positive effect. Simultaneously, both variables contribute 56.1% to employee performance, with the remaining 43.9% influenced by other factors outside the study. These findings indicate that companies must manage the conflict between work and family roles and create a better work-life balance to enhance performance. Therefore, it is crucial for management to provide flexible working arrangements and more structured shift systems to support the well-being and productivity of female employees.

**Keywords:** *Work-Family Conflict, Work-Life Balance, Employee Performance, Hospitality Industry, AYA Bali*

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan industri perhotelan saat ini dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, perubahan pola hidup, dan dinamika kebutuhan wisatawan (Saputri & Zakiy, 2021). Untuk meraih keuntungan maksimal, perusahaan dituntut mengelola sumber daya secara efisien, di mana peran sumber daya manusia menjadi sangat krusial (Taufiq et al., 2023). Dalam sektor perhotelan, perempuan berkontribusi signifikan di berbagai posisi. Namun, mereka masih menghadapi tantangan seperti bias gender, mikroagresi, dan kesulitan menyeimbangkan peran kerja dan keluarga (Chowdhury & Singh, 2023). Kinerja optimal menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dan dipengaruhi oleh tanggung jawab serta etika kerja (Fadhilah, 2020). Organisasi yang ingin bersaing global harus mengoptimalkan SDM-nya (Cahya Sapitri & Dudija, 2020). AYA Bali, yang didirikan tahun 2009, menunjukkan pertumbuhan SDM dari 1.100 karyawan pada 2022 menjadi 1.200 pada 2024, dengan persentase karyawan perempuan sekitar 29%. Penelitian ini menyoroti karyawan perempuan yang lebih rentan mengalami konflik peran kerja dan keluarga (*work-family conflict*).

Menurut Flippo dalam Wijaya (2017), tingginya tingkat absensi berdampak negatif pada kinerja dan pencapaian target perusahaan. Data absensi menjadi indikator disiplin dan kinerja, di mana kedisiplinan yang tinggi mencerminkan kinerja yang baik. Selama 2020–2024, tingkat ketidakhadiran karyawan AYA Bali mengalami fluktuasi. Tahun 2021 mencatat lonjakan ketidakhadiran karena pandemi, sementara tahun 2022–2023 menunjukkan perbaikan. Namun, pada 2024 terjadi peningkatan lagi, khususnya karena alasan *alpha* (2,4%) dan izin (2,3%). Menurut HRD AYA Bali, tingkat ketidakhadiran di atas 2% dianggap tinggi dan berisiko mengganggu operasional. Observasi juga menunjukkan bahwa karyawan wanita, terutama di divisi Housekeeping dan F&B, mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Misalnya, staf Housekeeping hanya mampu menyelesaikan 11–12 kamar per hari dari target 14 kamar, sehingga terjadi deviasi kinerja sebesar 14–21%.

Faktor utama yang memengaruhi kondisi ini adalah konflik pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*). Perempuan yang menjalani peran ganda seringkali kesulitan menyeimbangkan tuntutan kerja dan keluarga, terutama dalam sistem kerja hotel yang menuntut fleksibilitas, seperti *jumping shift*. Banyak karyawan wanita merasa bersalah karena harus melewatkan momen keluarga akibat lembur atau jadwal kerja yang berubah. Beban kerja berat saat menangani event besar dan keterbatasan waktu menyelesaikan tugas juga menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Selain *work-family conflict*, ketidakseimbangan *work-life balance* juga menjadi penyebab turunnya kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berdampak positif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja (Johari et al., 2017; Madiani, 2021; Preena & Preena, 2021). Survei internal HRD AYA Bali mengindikasikan masih banyak karyawan wanita yang belum dapat mencapai keseimbangan tersebut, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Data informasi awal yang dikumpulkan, menunjukkan adanya beberapa masalah yang terjadi, yaitu terkait dengan stres dan kelelahan yang berdampak pada penurunan performa kerja dan kesehatan karyawan wanita, khususnya di divisi *Food and Beverage Service* dan *Housekeeping*. Gejala yang dialami meliputi mudah marah, tidak fokus, serta peningkatan cuti sakit akibat kelelahan, terutama saat periode *peak season*. Selain itu, juga ditemukan konflik peran ganda, di mana karyawan kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan peran domestik. Jadwal kerja yang tidak menentu dan perubahan *shift* mendadak mengganggu waktu bersama keluarga,

menyebabkan tekanan mental, dan memicu ketegangan dalam hubungan rumah tangga. Masalah-masalah ini terungkap melalui kuesioner, sesi konseling, serta diskusi internal.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work family conflict* dan *work life balance* memiliki hubungan yang beragam terhadap kinerja karyawan. Fitri (2022) menemukan bahwa kinerja karyawan yang belum optimal dapat terlihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan kesalahan kerja. Sementara itu, Minarika A. et al. (2020) menemukan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan *work life balance* menunjukkan hubungan yang kuat dengan kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ditha Rahma Aulia et al. (2024) memberikan hasil yang berbeda, dimana *work family conflict* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menimbulkan perbedaan temuan yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di AYA Bali. Industri perhotelan memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut tingkat disiplin tinggi dan jam kerja yang fleksibel, yang berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui apakah *work family conflict* berdampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan, serta sejauh mana *work life balance* dapat meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di AYA Bali”.

## LANDASAN TEORI

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil beragam terkait pengaruh work-family conflict (WFC) dan work-life balance (WLB) terhadap kinerja karyawan. Asfahyadin et al. (2017) menemukan WFC berpengaruh negatif signifikan di PT. Bank Mandiri Cabang Kendari, sedangkan Aulia et al. (2024) menemukan bahwa di perusahaan XYZ, WFC tidak berpengaruh signifikan, namun WLB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain di BPR Gianyar (Yunita & Astawa, 2019) dan CV Buana Tengka Garment (Kuswinarno & Indirawati, 2021) menunjukkan WFC berdampak negatif signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, studi di Kementerian Agama Minahasa (Mundung et al., 2024) menyatakan WLB hanya berpengaruh secara simultan. Berbeda dengan sektor perbankan, pemerintahan, atau manufaktur yang memiliki pola kerja tetap, industri perhotelan seperti AYA Bali memiliki sistem kerja bergilir dan tekanan layanan tinggi, sehingga WFC dan WLB harus dianalisis dalam konteks unik ini.

### A. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai sesuai tanggung jawab dan standar organisasi (Rohmah et al., 2022; Minarika, 2020). Kinerja mencakup hasil, proses, dan cara pencapaian (Wibowo dalam Walida, 2023). Menurut Budiyo (2025), beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah: Kemampuan Psikologis: meliputi kemampuan kognitif, emosional, dan kesehatan mental. Motivasi: baik intrinsik (dorongan

dari dalam diri) maupun ekstrinsik (insentif, promosi). Work-Family Conflict (WFC): konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat menurunkan konsentrasi dan efektivitas kerja (Puspitasari & Ratnawati, 2021). Work-Life Balance (WLB): keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mendorong komitmen dan produktivitas. Gaya Kepemimpinan: arahan dan dukungan dari atasan berdampak besar terhadap kinerja (Cahya Sapitri & Dudija, 2020). Penghargaan dan Insentif: baik materi maupun non-materi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja (Idris et al., 2023).

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan (Lie & Siagian dalam Walida, 2023) Kualitas Kerja: mutu hasil kerja dan kesesuaian dengan keterampilan. Kuantitas Kerja: jumlah dan volume pekerjaan yang diselesaikan. Ketepatan Waktu: efisiensi dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Efektivitas: optimalisasi penggunaan sumber daya. Kemandirian: inisiatif, kemampuan mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah tanpa arahan langsung.

### **B. Work Family Conflict (WFC)**

Work Family Conflict adalah konflik yang muncul ketika tuntutan peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga menyulitkan individu untuk memenuhi kewajiban di kedua domain secara bersamaan (Darmayoga et al., 2021; Frone, 2015; Puspitasari & Ratnawati, 2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi WFC: Faktor Individu (Locus of Control). Internal: Percaya bisa mengendalikan hidup dan tantangan, lebih tangguh menghadapi konflik. Eksternal: Cenderung menyalahkan faktor luar dan mudah menyerah. Peran Pekerjaan (Work Role Predictors), Komitmen waktu kerja: Jam kerja yang panjang dan lembur memperbesar risiko WFC. Fleksibilitas kerja: Jadwal kerja fleksibel dapat mengurangi konflik waktu. Peran Keluarga (Family Role Predictors), Jumlah anak: Semakin banyak dan semakin muda usia anak, semakin besar tuntutan keluarga. Keterlibatan keluarga: Semakin tinggi komitmen terhadap keluarga, potensi WFC meningkat. Faktor Tambahan. Tanggung jawab keluarga, dukungan sosial (pasangan & rekan kerja), fleksibilitas jadwal, dan budaya organisasi yang mendukung work-life balance juga memengaruhi tingkat WFC.

Dimensi dan Indikator Work Family Conflict: Work Interfering with Family (WIF), seperti pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi dan waktu keluarga, stres kerja berdampak pada peran keluarga, dan perubahan rencana atau waktu santai karena tuntutan kerja. Family Interfering with Work (FIW), seperti kewajiban keluarga mengganggu pekerjaan, dan penundaan dan stres akibat masalah keluarga memengaruhi performa kerja. Kesimpulan uraian di atas, Work Family Conflict merupakan isu penting yang dipengaruhi oleh faktor pribadi, pekerjaan, dan keluarga. Pengelolaan yang baik terhadap waktu, dukungan lingkungan, serta kebijakan organisasi yang fleksibel dapat membantu meminimalkan konflik dan mendukung keseimbangan hidup karyawan.

### C. Work Life Balance (X2).

Work Life Balance (WLB) adalah kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa konflik yang signifikan. Menurut Puspitasari & Ratnawati (2021), WLB adalah kemampuan memenuhi tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang. Rahmayati (2021) menambahkan bahwa WLB mencakup penentuan prioritas antara karier dan kehidupan pribadi seperti kebahagiaan, keluarga, dan pengembangan diri. Uraian ini menjelaskan bahwa WLB merujuk pada kemampuan individu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mendukung produktivitas, kesehatan mental, dan kesejahteraan hidup (Fitri, 2022).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance (Titik Rosnani et al., 2023), Faktor Individu: Kepribadian, kesejahteraan psikologis, dan kecerdasan emosional. Individu dengan emosi stabil cenderung lebih mampu mengelola stres dan keseimbangan hidup. Faktor Organisasi: Termasuk beban kerja, fleksibilitas kerja, dukungan rekan/atasan, dan penggunaan teknologi. Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan meningkatkan produktivitas dan kesehatan mental. Faktor Lingkungan Sosial: Dukungan dari keluarga dan teman membantu individu menjalankan peran ganda. Faktor Lain: Ketersediaan fasilitas (seperti daycare), dukungan sosial, dan stabilitas ekonomi sangat memengaruhi kemampuan individu mengelola dua aspek kehidupannya.

Dimensi dan Indikator Work Life Balance (Yusnita & Nurlinawaty dalam Walida, 2023), Keseimbangan Waktu (Time Balance), meliputi bekerja sesuai jam kerja, menggunakan waktu istirahat dengan baik, menyisihkan waktu untuk keluarga dan aktivitas pribadi. Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance), seperti tanggung jawab dan loyalitas terhadap pekerjaan, dan komitmen terhadap keluarga. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance), meliputi kepuasan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi, merasa dihargai oleh perusahaan, dan memberikan kontribusi bagi rekan kerja.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, menggunakan data kuantitatif dengan skala pengukuran interval berbasis Skala Likert (1–4). Variabel yang diukur meliputi *Work-Family Conflict*, *Work-Life Balance*, dan *Kinerja Karyawan*. Variabel Penelitian: *Work-Family Conflict*: Diukur melalui dua dimensi: *Work Interfering with Family (WIF)* dan *Family Interfering with Work (FIW)*. *Work-Life Balance*: Diukur melalui tiga indikator: *Time Balance*, *Involvement Balance*, dan *Satisfaction Balance*. *Kinerja Karyawan*: Diukur berdasarkan lima aspek: *Quality of Work*, *Productivity*, *Job Satisfaction*, *Punctuality*, dan *Work Engagement*. Sumber Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Populasi adalah 350 karyawan wanita di AYA Bali, tersebar di 7 divisi. Sampel terdiri dari 78 orang, ditentukan menggunakan rumus Slovin (margin error 10%) dan teknik Proportionate Stratified Random Sampling.

Validitas & Reliabilitas Instrumen. Uji Validitas: Seluruh 37 item pernyataan valid ( $r$  hitung  $\geq r$  tabel 0,3120). Uji Reliabilitas: Seluruh variabel reliabel (Cronbach's Alpha  $> 0,60$ ): *Work-Family*

Conflict: 0,941, Work-Life Balance: 0,872, Kinerja Karyawan: 0,856. Teknik Analisis Data mencakup Uji Asumsi Klasik: Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas. Analisis Regresi Linier Berganda meliputi Persamaan:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ , Uji t: Menguji pengaruh parsial variabel X terhadap Y, Uji F: Menguji pengaruh simultan variabel X terhadap Y, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yang bertujuan untuk mengukur kemampuan model menjelaskan variabel dependen, dan Sumbangan Efektif: Mengukur kontribusi relatif masing-masing variabel bebas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden meliputi Jenis Kelamin: Seluruhnya perempuan (100%), usia: Mayoritas 21–30 tahun (58,97%), Lama Bekerja: Dominan 11–15 tahun (32,05%), Divisi: Terbanyak dari F&B Service (21,84%). Analisis Deskriptif Variabel: Skor rata-rata untuk masing-masing variabel dianalisis menggunakan kategori: 1,00–1,75 = Sangat tidak baik, 1,76–2,50 = Kurang baik, 2,51–3,25 = Baik, 3,26–4,00 = Sangat baik.

### A. Work Family Conflict (X1).

Rata-rata skor variabel Work Family Conflict adalah 2,57 (kategori tinggi), menunjukkan bahwa karyawan wanita di AYANA Bali mengalami kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, terutama akibat sistem shift tidak konsisten dan beban kerja tinggi saat peak season. Dimensi WIF: Rata-rata 2,62 (tinggi). Indikator tertinggi: "Tuntutan waktu pekerjaan mengganggu keluarga" (2,72). Dimensi FIW: Rata-rata 2,52 (tinggi). Indikator terendah: "Urusan keluarga mengganggu pekerjaan" (2,32). Hal ini memperlihatkan bahwa pekerjaan lebih banyak mengganggu kehidupan keluarga dibandingkan sebaliknya.

### B. Work Life Balance (X2).

Rata-rata skor Work Life Balance adalah 2,49 (kategori rendah), mengindikasikan belum tercapainya keseimbangan optimal antara kehidupan kerja dan pribadi. Time Balance: Rata-rata 2,36 (rendah). Indikator terendah: "Bekerja sesuai jam yang ditetapkan" (2,29). Involvement Balance: Rata-rata 2,54 (tinggi). Menunjukkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan keluarga tetap tinggi. Satisfaction Balance: Rata-rata 2,63 (tinggi). Indikator tertinggi: "Hubungan kerja yang memuaskan" (2,81). Hal ini berarti bahwa, meskipun pengelolaan waktu rendah, karyawan tetap merasa puas dan terlibat dalam pekerjaan.

### C. Kinerja Karyawan (Y).

Rata-rata skor kinerja karyawan adalah 2,42 (kategori rendah), menunjukkan bahwa kinerja secara umum belum optimal. Kualitas Kerja: Rata-rata 2,42 (rendah). Tertinggi: "Bekerja sesuai keterampilan" (2,60). Kuantitas Kerja: Rata-rata 2,52 (tinggi). Ketepatan Waktu: Rata-rata 2,18 (rendah). Terendah: "Menyelesaikan tugas tepat waktu" (2,15). Efektivitas: Rata-rata 2,51 (tinggi). Kemandirian: Rata-rata 2,46 (rendah). Ketepatan waktu menjadi kelemahan utama dalam kinerja.

### D. Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas: Data berdistribusi normal (Sig. = 0,200 > 0,05). Heteroskedastisitas: Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Sig.  $X_1$  = 0,068;  $X_2$  = 0,936). Multikolinearitas: Tidak terjadi (VIF = 1,009 < 10; Tolerance = 0,991 > 0,1).

### E. Analisis Regresi Linier Berganda.

Uji t. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu work family conflict dan work life balance secara individu/parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dasar dari pengambilan uji t ini terdiri dari dua pertimbangan yaitu perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dan berdasarkan nilai signifikansi. Level of significancy yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebesar 0,05 atau  $\alpha$  (taraf kepercayaan) = 5% dengan derajat kebebasan (degree of freedom)  $df = n - k$ . Nilai  $n = 78$  dan  $k = 2$ , maka  $df = 78 - 2 = 76$ . Besarnya  $t_{tabel} = t(\alpha, df)$  sehingga nilai yang dicari adalah  $t(0,05;76)$ . Berdasarkan tabel distribusi t pada lampiran 2, nilai  $t_{tabel} = 1,991$  (Arikunto, 2010). Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 9,399 > 1,991$  dan nilai signifikansi  $< \alpha = 0,001 < 0,05$  maka  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di AYA Bali.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas work family conflict dan work life balance secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusan uji F terdiri dari dua pertimbangan, yaitu perbandingan nilai F hitung dengan F tabel dan berdasarkan nilai signifikansi. Level of significancy yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebesar 0,05 atau  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (degree of freedom)  $df_1 = k - 1$  dan derajat kebebasan penyebut  $df_2 = n - k$ . Nilai  $n = 78$  dan  $k = 2$ , maka  $df_1 = 2 - 1 = 1$  dan  $df_2 = 78 - 2 = 76$ . Besarnya  $F_{tabel} = F(\alpha, df_1/df_2)$  sehingga nilai yang dicari adalah  $t(0,05;1/76)$ . Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} = 47,839 > 3,97$  dan signifikansi  $< \alpha = 0,000 < 0,05$  maka  $H_3$  diterima. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel Work Family Conflict dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di AYANA Bali.

Persamaan regresi:  $Y = 22,324 - 0,282 X_1 + 0,908 X_2$ .  $X_1$  (Work Family Conflict): Koefisien -0,282 → Setiap kenaikan satu satuan  $X_1$  menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,282 poin.  $X_2$  (Work Life Balance): Koefisien +0,908

→ Setiap kenaikan satu satuan  $X_2$  meningkatkan kinerja sebesar 0,908 poin. Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa Work Family Conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Work Family Conflict ( $X_1$ ). Rata-rata WFC sebesar 2,57 menunjukkan tingkat konflik yang tinggi. Dimensi Work Interfering with Family (WIF) lebih dominan dibanding Family Interfering with Work (FIW). Gangguan pekerjaan terhadap kehidupan keluarga, seperti jadwal kerja tidak menentu (jumping shift), menjadi penyebab utama. Konflik ini paling dirasakan oleh karyawan perempuan yang sudah menikah.

Work Life Balance ( $X_2$ ). Rata-rata WLB sebesar 2,49 tergolong rendah. Time Balance menunjukkan ketidakseimbangan waktu, meskipun Involvement Balance dan Satisfaction Balance menunjukkan keterlibatan dan kepuasan kerja yang baik. Artinya, tekanan waktu masih menjadi tantangan utama, meskipun hubungan kerja antar rekan cukup positif.

Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Rata-rata kinerja karyawan sebesar 2,42, termasuk rendah. Dimensi kualitas, ketepatan waktu, dan kemandirian menunjukkan hasil kurang optimal, terutama dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Meskipun karyawan merasa memiliki keterampilan yang sesuai, tekanan pekerjaan menghambat produktivitas.

Pengaruh WFC terhadap Kinerja. FC berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ( $\beta = -0,282$ ;  $sig < 0,05$ ). Semakin tinggi konflik peran, semakin rendah kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan WFC menurunkan kinerja melalui peningkatan stres kerja.

Pengaruh WLB terhadap Kinerja. WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $\beta = 0,908$ ; sig < 0,05). Karyawan dengan keseimbangan kerja-kehidupan yang lebih baik menunjukkan kinerja lebih tinggi, selaras dengan berbagai studi lintas sektor.

Pengaruh Simultan WFC dan WLB terhadap Kinerja. WFC dan WLB berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja ( $R^2 = 56,1\%$ ). WFC menurunkan kinerja, sementara WLB meningkatkannya. Temuan ini menekankan pentingnya desain kerja fleksibel dan kebijakan ramah keluarga untuk mengatasi konflik peran, meningkatkan keseimbangan hidup, dan mendorong kinerja optimal, khususnya pada divisi Housekeeping dan F&B.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asfahyadin A et al., (2017); Ditha Rahma Aulia et al., (2024); Yunita & Astawa (2019); Kuswinarno & Indirawati (2021) dan Maria Sherin Mundung et al., (2024) yang menyatakan bahwa work family conflict dan work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan work family conflict berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja cenderung menurun. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat work life balance, semakin baik pula kinerja karyawan, karena hubungan antara keduanya bersifat positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work family conflict dan work life balance memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan wanita di AYA Bali. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan proporsi variasi kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi performa kerja secara keseluruhan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga berada dalam kategori tinggi, terutama disebabkan oleh sistem kerja jumping shift, tuntutan pekerjaan yang padat, serta peran domestik yang harus dijalankan oleh karyawan wanita yang sudah menikah. Konflik ini berdampak langsung pada penurunan produktivitas, seperti keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan meningkatnya angka absensi.

Di sisi lain, meskipun work-life balance menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja, tingkat keseimbangannya tergolong rendah. Karyawan merasa dihargai dan memiliki hubungan kerja yang baik, namun tetap kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa aspek relasional belum cukup untuk mengimbangi tekanan waktu dan beban kerja yang dirasakan. Dengan demikian, manajemen AYA Bali perlu menyadari bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis atau pengakuan sosial, tetapi juga pada bagaimana perusahaan mendesain sistem kerja yang lebih fleksibel dan ramah keluarga. Upaya seperti penjadwalan kerja yang lebih stabil, program kesejahteraan karyawan, serta dukungan psikososial yang berkelanjutan sangat penting untuk memperkuat keseimbangan hidup-kerja dan menekan konflik peran. Dengan memperbaiki dua faktor utama ini, diharapkan kinerja karyawan wanita dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan, terutama pada divisi yang selama ini menunjukkan performa belum maksimal seperti Housekeeping dan Food & Beverage.

## KESIMPULAN

Work Family Conflict (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi konflik ini, semakin rendah kinerja karyawan. Work Life Balance (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik keseimbangan hidup-kerja, semakin tinggi kinerja. Secara simultan, X1 dan X2 memengaruhi kinerja

karyawan sebesar 56,1%. Work Life Balance memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding Work Family Conflict terhadap peningkatan kinerja karyawan wanita di AYA Bali.

Saran. Work Family Conflict: Manajemen perlu menata ulang jadwal kerja (terutama shift) agar lebih fleksibel dan mendukung keseimbangan bagi karyawan berkeluarga. Work Life Balance: Perusahaan perlu memperbaiki pengaturan waktu kerja dan istirahat untuk mengurangi gangguan pekerjaan di luar jam kerja. Kinerja Karyawan: Perlu evaluasi beban kerja, pelatihan manajemen waktu, serta perbaikan sistem penghargaan, khususnya pada divisi Housekeeping dan F&B. Penelitian lanjutan disarankan mencakup seluruh karyawan agar hasilnya lebih representatif.

## REFERENSI

- Adintya, N., Gunawan, S., & Azizah, D. F. (2019). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 71(1), 79–88.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asari. (2022). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya. *Jurnal Manajemen, Universitas Negeri Surabaya*.
- Asfahyadin L. A., Nofal, Nur, H. Muh. Taufik, Gusli Topan Sabara, Rosmawaty, Kartini, dan Mirad. (2017). The Influence of Work Family Conflict and Work. *International Journal of Management*, 3(2), 1–6.
- Astiningrum, R. (2013). *Stres Kerja sebagai Mediator Pengaruh Konflik Pekerjaan- Keluarga terhadap Kinerja Perawat Wanita di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta*. Tesis. Universitas Gadjah Mada.
- Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Kim, S. (2016). Living the academic life: A model for work–family conflict. *Work, Aging and Retirement*.
- Budiyono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press. Budiyono. (2025). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 5(2), 402–410.
- Cahya Sapitri, F., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9).
- Chowdhury, S., & Singh, A. (2023). Challenges faced by female employees working in hotels and role of HR. *PUSA Journal of Hospitality and Applied Sciences*, 9(2), 54– 59.
- Darmayoga, B., Suwandana, I. K., & Adi, I. M. (2021). Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR Bank Pasar Bangli. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 4(2).
- Destry, R. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 150-160.
- Ditha Rahma Aulia, Yoganingsih, T., & Husadha, C. (2024). Pengaruh work family conflict dan work life balance terhadap kinerja karyawan XYZ. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(3), 2089–2097.
- Edelweis, D., Pitriyani, M., & Melia, D. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rantauprapat. *Jurnal Manajemen dan Pengembangan*, 8(1), 112–125.
- Fadhilah, U. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(3).
- Fitri, M. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Pasar Kranggan Bekasi). *Braz Dent J.*, 33(1)
- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. (2015). Antecedents and outcoms of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.

- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 10* (2nd ed.). Badan Penerbit Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183).
- Haar, J.M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- Harianja, K., Ukhriyawati, C. F., Hakim, L., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., Siburian, E. L., Simatupang, M. R., Fajri, I., Tawee, S., & Amin, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Asih Batam. *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis (JMOB)*, 3(1).
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Idris, F., Hasyim, Abd. W., & Alhadar, F. M. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Bank Bri Cabang Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3).
- Kuswinarno, M., Indirawati, N., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, P. S., & Madura, U. T. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Eco- Entrepreneurship*, 7(1), 19–33.
- Laiterner, Alfred. (1983). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Liu, X., Wang, L., & Chen, J. (2019). Childrearing stages and work–family conflict: The role of job demands and resources. *Journal of Family Issues*, 40(5), 612–635.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work life balance, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 985–993.
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1).
- Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh work life balance, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 353–364.
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operational dan Servis Pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 73(2).
- Natasya, N. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT PLN (persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. In *Universitas Tridinanti* (Vol. 33, Issue 1).
- Preena, R., & Preena, R. (2021). Impact of work life balance on employee performance: An empirical study on a shipping company in Sri Lanka (pp. 48–73).
- Prihanto, Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai pada PT Zaytuna Ufuk Abadi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 88–95.
- Puspitasari, D., & Ratnawati, I. (2021). The effect of work–family conflict on employee performance with work–life balance as an intervening variable during the COVID-19 pandemic: A case study of PT Jasa Marga Toll Road Operator (Semarang & Batang). *Budapest International Research and Critics Institute Journal (BIRCI Journal)*.
- Rahmawati, A. (2022). Adaptation and Validation of The Work-Family Balance Scale. *Journal of Indonesian Society and Culture*, (Vol. 14, No. 2).
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129-141.
- Rasminingsih, N. K. N., Dwijayanti, A. T., & Suwardhini, I. K. (2021). Peran Dukungan Sosial Memoderasi Pengaruh Beban Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 10(12), 1235–1250.
- Retnanigrum, R. (2016). *Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)*. Skripsi. Universitas Brawijaya.

- Rizqiyah, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Percetakan di Bandung. *Jurnal Agility: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 45–55.
- 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).
- Rosita, E., Suryani, I., & Nugraheni, W. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. *Fokus: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(4), 283–295.
- Rosnani, T., Daud, I., Theresa, R., & Kalis, M. C. I. (2023). Determinants and consequences of work–life balance. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(2), 222–238.
- Saputri, S. D., & Zakiy, M. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding UMY Grace*.
- Sari, A. Y., & Waryono, W. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di The Sanchaya Bintan. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 11(02).
- Shockley, K.M., & Allen, T.D. (2013). For better or for worse? Interpersonal relationships and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 213–223.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Taufiq, M. I., Nurhuda, N., NB, M., & Manuhung, S. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Wanita Pada Pt. Sgs. *Jemma (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 6(2).
- Verburg, R. M., Bosch-Sijtsema, P. M., & Vartiainen, M. (2015). Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture. *International Business Review*, 24(4), 710–723.
- Walida, P. Z. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/54403>.
- Warokka, A., & Febrilia, I. (2015). Work–family conflict and job performance: Lesson from a Southeast Asian emerging market. *Journal of Southeast Asian Research*, 2015, 1–11.
- Wisudaningsi, A., Arofah, R., & Belang, H. (2019). *Analisis regresi linier berganda: Uji asumsi klasik termasuk uji multikolinearitas*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wijaya, M. (2017). A practical guidance to count absenteeism loss: A refined quantitative method. *ResearchGate*.
- Yunita, P. I., & Astawa, P. R. (2019). Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Pada Bpr Di Kabupaten Gianyar. *Jouima*, 9.
- Yuzalmi, N., Setiawati, E., & Sukmadewi, N. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Pekanbaru. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 5(2), 33–41.