

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai di Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang

Indah Tri Utari¹, Mulyani Rahayu²

¹Prodi Manajemen Pemasaryakatan, Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

²Dosen Prodi Manajemen Pemasaryakatan, Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

Email: Indah0898.itu@gmail.com

Abstrak

Pegawai merupakan aset penting dalam suatu lembaga, sehingga lembaga harus mampu mengembangkan dan mengoptimalkan SDM tersebut dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Namun dengan terjadinya benturan antar peran, yang dialami oleh perempuan sebagai pegawai di Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang dan sebagai ibu rumah tangga, akan berdampak terjadinya work family conflict. Semakin tinggi tuntutan bekerja maka beban kerja yang dihadapi semakin besar, akan memicu terjadinya work family conflict yang mengakibatkan penurunan terhadap kinerja pegawai. Penelitian bertujuan sebagai masukan, saran bagi instansi melalui analisis ilmiah yang telah dilakukan mengenai pengaruh work family conflict terhadap kinerja pegawai di Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang. Metode penelitian yang digunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 86 orang dan diperoleh 68 orang pegawai sebagai sampel menggunakan teknik cluster sampling dan qouta sampling. Hasil yang diperoleh penelitian ini melalui persamaan regresi yaitu $Y = 13,522 + 1.113 X$ yang bernilai positif, bermakna setiap penambahan 1% kompetensi maka kinerja pegawai akan meningkat 1.113. Uji signifikansi menunjukkan sig yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka dari itu menunjukkan adanya pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang sebesar 65,2% dan 34,8% lainnya kinerja dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Work Family Conflict, Kinerja Pegawai, Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang

Abstract

Employees are important assets in an institution, so the institution must be able to develop and optimize these human resources in achieving the goals to be achieved. However, with the occurrence of clashes between roles experienced by women as employees at the Klas IIA Tangerang Women's Prison and as housewives, it will have an impact on the occurrence of work-family conflicts. The higher the job demands, the greater the workload faced, will trigger work family conflicts which result in a decrease in employee performance. This study aims as input, suggestions for agencies through scientific analysis that has been carried out regarding the effect of work family conflict on employee performance in Class IIA Tangerang Women's Prison. The research method used is a quantitative research method. The population in this study amounted to 86 people and obtained 68 employees as a sample using cluster sampling and qouta sampling techniques. The results obtained from this study through the regression equation, namely $Y = 13,522 + 1.113 X$ which has a positive value, meaning that for every addition of 1% competence, the employee's performance will increase by 1.113. The significance test shows that sig $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted, thus showing the influence of human resource competence on employee performance in the Class IIA Tangerang Women's Prison by 65.2% and 34.8% other performance is influenced by other factors. variable.

Keywords: *Work Family Conflict, Employee Performance, Women's Prison Class IIA Tangerang*

PENDAHULUAN

Organisasi atau lembaga instansi dituntut untuk mampu memenuhi target dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan, melalui peningkatan kualitas kinerja dengan cara mengoptimalkan sumber yang dimiliki. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi ataupun lembaga instansi. SDM dapat dikatakan sebagai penentu keberhasilan atau tidak keberhasilannya suatu organisasi atau lembaga instansi dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya. SDM dalam suatu organisasi terdiri dari pekerja laki-laki, bukan hanya pekerja laki-laki saja melainkan pekerja perempuan turut serta dalam dunia pekerjaan. Dapat dilihat dari tabel data statistik tentang persentase penduduk perempuan yang bekerja di Indonesia selama empat tahun terakhir. Pada saat ini Indonesia dapat dikatakan sudah mampu untuk mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja, dengan semakin banyak jumlah perempuan yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga.

Partisipasi perempuan di tempat kerja tidak mengurangi atau mengubah peran perempuan menjadi seorang ibu rumah tangga, mereka harus dapat memainkan kedua peran tersebut secara bersamaan. Peran ganda yang mereka hadapi akan mengalami konflik kepentingan pada dirinya, dimana mereka harus menyeimbangkan peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Mereka dituntut untuk meluangkan waktunya dan perhatiannya untuk keluarganya, akan tetapi mereka juga memiliki peran sebagai pekerja yang akan meluangkan waktunya dan pikirannya untuk melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Keadaan tersebut akan memicu terjadinya konflik kepentingan atau yang sering disebut dengan *work family conflict*. Perempuan pekerja yang berstatus sudah menikah cenderung mengalami *work family conflict* yang akan menimbulkan tekanan serta terjadinya penurunan kinerja dalam bekerja.

Tabel Jumlah Pegawai di Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang

No	Keterangan	Pegawai Perempuan	Pegawai Laki-Laki
1.	Domisil Rumah Terdekat Dari Lapas	24 Pegawai	10 Pegawai
2.	Domisil Rumah Terjauh Dari Lapas	44 pegawai	8 Pegawai
Total Pegawai		68 Pegawai	18 Pegawai

Sumber Data: Data Kepegawaian Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang April 2022

Selaras dengan hal tersebut lapas perempuan kelas IIA Tangerang, mayoritas pegawainya terdiri dari perempuan yang sudah menikah, berdasarkan tabel Jumlah Pegawai di Lapas Perempuan kelas II A Tangerang. Menunjukkan jumlah pegawai perempuan yang sudah menikah sejumlah 52 orang serta jumlah pegawai perempuan yang belum menikah sejumlah 16 orang. Dan Mayoritas pegawai bertempat tinggal di sekitar Lapas, kurang lebih jarak antar rumah dan Lapas sekitar 5 KM. Hal tersebut akan merujuk kepada dugaan bahwa pegawai yang bertempat tinggal di sekitar Lapas cenderung akan melakukan korupsi waktu, maksudnya pegawai menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi atau kepentingan lainnya. Misalnya sebelum waktu istirahat atau waktu pulang kerja, pegawai keluar untuk mengantarkan anak pergi ke sekolah ataupun melakukan aktivitas lain yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

Tabel Hukuman Displin Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang

No	Keterangan	Jenis Pelanggaran		
		Ringan	Sedang	Berat
1.	Terlambat Mengikuti Apel	5		
2.	Indisipliner		1	
Total		5	1	0

Sumber Data: Kepegawaian Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang Maret 2022

Dapat dilihat Berdasarkan pada data rekapitulasi, bahwa masih adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai di Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang mulai dari pelanggaran ringan hingga pelanggaran sedang. Pelanggaran yang terjadi dapat disebabkan oleh berbagai faktor antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Data tersebut juga menunjukkan adanya penurunan kinerja terhadap beberapa pegawai di Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang, semakin tinggi tuntutan dalam bekerja maka beban kerja yang dihadapi akan semakin besar juga, dan menimbulkan *work family conflict* yang akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang didapatkan peneliti maka rumusan masalah yang diambil yaitu:

Apakah pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai di Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang ?

Hipotesis atau dugaan sementara di dalam penelitian ini yaitu:

Ho : *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Masyarakat Perempuan Kelas IIA Tangerang

Ha : *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Masyarakat Perempuan Kelas IIA Tangerang

Penelitian ini menggunakan 2 buah teori sesuai dengan variabel yang akan diteliti yaitu:

1. *Work Family Conflict*

Menurut (Greenhaus and Beutell, 1985) *work family conflict* merupakan konflik antar peran yaitu tekanan atau ketidak seimbangan peran antara peran di lingkungan kerja dan peran keluarga. Teori *work family conflict* yang dikemukakan Greenhaus and Beutell ini membagi ke dalam 3 buah dimensi yaitu *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, *Behavior based conflict*.

2. Kinerja

Menurut (Robbins, 2006) kinerja pegawai merupakan suatu pencapaian berupa hasil yang diperoleh pekerja sesuai dengan kriteria yang berlaku dalam suatu pekerjaan. Teori kinerja yang dikemukakan Robbins ini membagi ke dalam 6 buah dimensi yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, komitmen, dan kemandirian. Dengan disusunnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari *work family conflict* terhadap kinerja pegawai dan hal-hal yang terkait.

METODE

Metode yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu kuantitatif yang pengambilan data melalui instrumen penelitian, dan data diolah melalui analisis statistik yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya oleh penulis (Creswell, 2014) dengan tipe penelitian *survei cross sectional* dilakukan untuk mengukur sikap, perilaku, pendapat, fakta-fakta, serta informasi lainnya dari sejumlah populasi melalui sampel mengenai tingkat pengaruh variable X

terhadap Y yang didapatkan berdasarkan hasil data pengujian yang kemudian dianalisis agar lebih mudah dipahami oleh pembaca. Menggunakan 2 jenis variabel yaitu X (bebas / independent) berupa *work family conflict* dan variabel Y (terikat / dependen) berupa kinerja pegawai. Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lapangan berupa kuesioner yang disebarakan kepada sampel atau responden penelitian. Sedangkan data sekunder merupakan data pendukung bagi hasil penelitian yang berasal dari penelusuran penelitian ilmiah dan buku buku terdahulu yang memiliki permasalahan relevan dengan penulisan artikel ini. Populasi yang digunakan dalam penelitian merupakan seluruh pegawai di Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang dengan jumlah 86 orang pegawai perempuan. Sedangkan sampel diambil menggunakan teknik *cluster sampling* teknik yang didasari dari penarikan sampel yang dilakukan berdasarkan kelompok-kelompok, dikarenakan setiap karakteristik sampel dianggap bersifat heterogeny (cenderung berbeda) dan *quota sampling* merupakan teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut diperoleh 68 orang yang merupakan pegawai perempuan Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang yang sudah menikah dan belum menikah. Data dikumpulkan melalui 2 cara yaitu kuesioner (angket) yang merupakan sekumpulan butir-butir pertanyaan yang berbentuk pernyataan yang ingin ditanyakan oleh peneliti kepada responden (Creswell, 2013) metode metode kedua yang digunakan yaitu dengan studi kepustakaan. Merupakan penelusuran penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu (Creswell, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Instrumen penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini berupa kuesioner yang telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. uji validitas merupakan Kemampuan peneliti dalam menarik suatu kesimpulan berdasarkan skor instrumen yang telah diperoleh dengan memberikan suatu data (Creswell, 2018). Apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid. Sedangkan apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid. r_{tabel} di dalam penelitian ini adalah dikarenakan menggunakan 30 orang responden dengan hasil pengujian terhadap 30 butir kuesioner menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga instrumen dinyatakan valid. Selain uji validitas, dilakukan uji reliabilitas yang merupakan Penggambaran sejauh mana hasil suatu pengukuran yang digunakan bersifat tetap terpercaya dan bebas dari adanya *measurement error* (Cresswell, 2014). Apabila nilai cronbach's alpha $> 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel. Sedangkan apabila nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas pada variabel X menunjukkan angka $0,923 < 0,60$ dan untuk variabel Y $0,923 < 0,60$ sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten. Kemudian data diolah menggunakan beberapa pengujian yaitu uji normalitas, uji regresi linear sederhana, uji signifikansi, dan uji determinasi.

1. Uji normalitas

Uji data yang dilakukan dalam suatu prosedur yang digunakan dalam mengetahui apakah data yang berasal dari populasi, berdistribusi normal atau tidak. Dengan melalui teknik uji Kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian, dikatakan normal ketika nilai Sig $> \alpha$ dan jika data tidak berdistribusi normal jika Sig $< \alpha$ dengan nilai $\alpha = 0,05$.

tabel Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.83118120
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.054
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 15 Agustus 2022)

Pada tabel output SPSS tersebut, nilai Signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas one-sample Kolmogorov-smirnov Test, hasil uji diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Suatu pengujian dan analisis yang dilakukan melalui analisis statistika yang hanya melibatkan dua variabel, yaitu variabel *independen variabel* yang merupakan variabel yang mempengaruhi, dan *dependent variabel* yang merupakan variabel yang dipengaruhi. Bentuk pengujian terhadap tingkat pengaruh antara variabel (X) atau variabel bebas terhadap variabel (Y) atau variabel terikat di dalam suatu penelitian. Rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat

a : konstanta

b : nilai koefisien regresi

X : Variabel bebas

Tabel Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.522	7.715		1.753	.084
	<i>Work Family Conflict</i>	1.113	.184	.598	6.057	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 15 Agustus 2022)

Rumus yang digunakan dalam uji regresi linear sederhana yaitu $Y=a+bX$. a merupakan angka konstan dari unstandardized coefficients. Hasil pengujian menunjukkan angka 13,522. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Kompetensi Sumber Daya

Manusia (X) maka nilai konsisten Kinerja Pegawai (Y) sebesar 13,522. b adalah angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 1.113. Angka ini bermakna bahwa setiap penambahan 1% kompetensi sumber daya manusia (X) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1.113. Karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dapat disimpulkan disimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 13,522 + 1.113 X$

3. Uji signifikansi

Pengujian dilakukan untuk menentukan penarikan kesimpulan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilaksanakan. Tahapan uji signifikansi dapat menentukan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian dapat diterima atau ditolak. Dengan melalui teknik Uji-t. Dalam proses pengujian tersebut menggunakan tingkat keyakinan atau kepercayaan sebesar 95% dan nilai $\alpha = 5\%$, dikatakan H_0 diterima Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ dan sebaliknya Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel Uji Signifikansi

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	869.258	1	869.258	36.687	.000 ^b
	Residual	1563.801	66	23.694		
	Total	2433.059	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), *work family conflict*

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 15 Agustus 2022)

Melakukan pengujian signifikansi digunakan untuk mengetahui hipotesis yang diberikan diterima atau ditolak. Dengan cara melihat pada tabel *sig* yang menunjukkan angka 0,000 lebih kecil daripada 0,05 mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga penelitian ini menyatakan “ada pengaruh dari *work family conflict* (X) terhadap kinerja pegawai (Y)”.

4. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam dalam memberikan penjelasan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.348	4.868

a. Predictors: (Constant), *work family conflict*

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis 15 Agustus 2022)

Dalam menentukan besarnya pengaruh variable X terhadap variabel Y menggunakan uji determinasi. Diketahui nilai R Square sebesar 0,620. Nilai tersebut menggambarkan bahwa pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 65,2% dan 34.8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Kuesioner yang akan disebarakan kepada responden telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pada uji validitas ditetapkan r_{tabel} 0,361 dengan responden 30 orang petugas pemasyarakatan di Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang. Dan dari hasil pengujian validitas diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada variabel X dan Y sehingga instrument dinyatakan valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas diperoleh nilai cronbach's alpha $> 0,60$ yaitu 0,923 untuk variabel X dan 0,933 untuk variabel Y. Maka instrument penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten. Kedua pengujian tersebut telah dilakukan pada penelitian ini dan menunjukkan data yang valid dan reliabel untuk dianalisis secara berkelanjutan. Berdasarkan pengujian melalui teknik analisis data yang telah dilakukan terhadap data-data penelitian yang diperoleh, menunjukkan bahwa instrumen terdistribusi secara normal yang menunjukkan hasil $0,200 > 0,05$. Kemudian ditemukan adanya pengaruh dari variabel X berupa Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap variabel Y berupa Kinerja Pegawai. Dengan hasil pengujian menunjukkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang diterima merupakan H_a yang menyebutkan adanya pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Variabel X terhadap variabel Y memberikan pengaruh positif menunjukkan angka 1.113 yang berarti setiap peningkatan 1% dari *work family conflict* maka akan berpengaruh sebesar 1.113 terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu kompetensi sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi para pegawai di Lapas Perempuan Kelas IIA Tangerang karena mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan. Dan nilai pengaruh kompetensi pun menunjukkan hasil 65,2% terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu tersebut antara lain penelitian yang dilakukan oleh Dorothy, dkk (2020) mengenai "*Work-Family Conflict And Employee Performance In Ghana'S Banking Sector*" yang memperoleh hasil penelitian bahwa *work family conflict* mempengaruhi *employee performance* pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ade Ismail, dkk (2021) yang meneliti mengenai "*A Study of the effects of work-family conflict, family-work conflict, and work-life balance on Saudi female teachers performance in the public education sector with job satisfaction as a moderator*" yang memperoleh hasil yang sama yaitu *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bidang pendidikan sebagai seorang guru yang sudah menikah. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai penelitian yang mendukung hasil penelitian dan teori yang penulis gunakan mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan terhadap data data penelitian menunjukkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Mengartikan bahwa adanya pengaruh dari kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Dengan pengaruh yang ditimbulkan merupakan pengaruh positif yang artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka akan semakin tinggi kinerja pegawai yang akan dihasilkan. Dengan tingkat pengaruh menunjukkan angka cukup tinggi yakni

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Astuti, T. D. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Sibuku Media.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Teori sumber daya manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Creswell. (2014). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Creswell. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (Fifth Edition)*. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). SAGE Publications.
- Kurniawan, A. widhi, & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Paramita, R. W. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Issue April). Widya Gama Press.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing.
- Samsu. (2017). *Metode penelitian: teori dan aplikasi penelitian kualitatif, kuantitatif, mixed methods, serta research & development*. Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- Sinambela, L. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Graha Ilmu
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Bumi Aksara (ed.)).
- Sodik, S. S. dan M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta Bandung.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Al-Alawi, A. I., Al-Saffar, E., Alomohammedsaleh, Z., Alotaibi, H., & Al-Alawi, E. I. (2021). A study of the effects of work-family conflict, family-work conflict, and work-life balance on Saudi female teachers' performance in the public education sector with job satisfaction as a moderator. *Journal of International Women's Studies*, 22(1), 486–503.
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724–6748.
- Asbari, M., Novitasari, D., & Pebrina, E. T. (2021). Pengaruh Mediasi Mental Kesiapan Untuk Berubah Dan Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 10(1), 24. <https://doi.org/10.32833/majem.v10i1.123>
- Juniart, A. T. (2021). *Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*.
- Mantik, S. P. (2018). Dampak Konflik Keluarga-Pekerjaan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Kerja. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(1), 57–68. <https://doi.org/10.28932/jmm.v18i1.1096>
- 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), 2.
- Morrison, D. A., Mensah, J. V., Kpakpo, G. N. A., & Asante, C. (2020). Work-Family Conflict and Employee Performance in Ghana'S Banking Sector. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 8(9), 113–122. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i9.2020.1120>
- Mubssyir, ahmad H. dan, & Herachwati, N. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Melalui Motivasi Kerja. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 10(1), 224. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1256-1266>
- Siahaan, E. (2018). Evaluating the effect of work-family conflict and emotional intelligence in workplace: Review to increase employees' performance. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 126(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/126/1/012100>
- Sulistyowato, C. M. (2021). Pengaruh WorkFamily Conflict terhadap Job Performance dengan Employee Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1256–1266. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1256-1266>
- Usman. (2021). The Effect of Work Family Conflict, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i1.1064>

- Wang, M. L., & Tsai, L. J. (2014). Work-family conflict and job performance in nurses: The moderating effects of social support. *Journal of Nursing Research*, 22(3), 200–207. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000>
- Yuliani, Y., Liswandi, L., & Darwis, A. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(2), 224. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i2.440>
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasarakatan
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Pemasarakatan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Keputusan Menteri Hukum Dan Ham. (2011). Penetapan Indikator Kinerja Utama Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia R.I Keputusan Menteri Hukum Dan Ham Nomor : M.Hh-13.0t.02.01 Tahun 2011.