



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN
ORGANISASI DI KANTOR PUSAT PT XYZ**



WIDIA NURHIDAYAH

NIM: 2205421014

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

**Skripsi yang Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Administrasi Bisnis**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA**

2026



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ABSTRAK

WIDIA NURHIDAYAH. Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi di Kantor Pusat PT XYZ. Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta 2026.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi pada Kantor Pusat PT XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 180 karyawan aktif yang telah menikah dan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sedangkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara langsung, sedangkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian mediasi membuktikan bahwa Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh *Work Family Conflict* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola *Work Family Conflict* serta memperkuat Komitmen Organisasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga, mempertahankan sistem kompensasi yang adil, serta memperkuat Komitmen Organisasi guna mewujudkan peningkatan Kinerja Karyawan dan efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, Kompensasi, *Work Family Conflict*.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ABSTRACT

WIDIA NURHIDAYAH. *The Effect of Work–Family Conflict and Compensation on Employee Performance through Organizational Commitment at PT XYZ Head Office.* Department of Business Administration, Politeknik Negeri Jakarta 2026.

This study aims to analyze the influence of work-family conflict and compensation on employee performance, with organizational commitment serving as a mediating variable, at the PT XYZ headquarters. A quantitative approach was employed, utilizing a survey method involving the distribution of questionnaires to 180 married, active employees selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS software (version 4.1.1.8). The results indicate that work-family conflict has a significant negative effect on organizational commitment, whereas compensation has a significant positive effect on organizational commitment. Organizational commitment also exerts a significant positive influence on employee performance. Furthermore, while work-family conflict does not directly and significantly affect employee performance, compensation has a significant positive impact on it. Mediation analysis confirms that organizational commitment mediates the effects of work-family conflict and compensation on employee performance. The findings suggest that enhancing employee performance depends not only on providing fair and competitive compensation but also on the company's ability to manage work-family conflict and strengthen employees' organizational commitment. Consequently, the company should develop work policies that support work-life balance, maintain a fair compensation system, and reinforce organizational commitment to achieve sustained improvements in employee performance and organizational effectiveness..

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Organizational Commitment, Work–Family Conflict.*



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi di Kantor Pusat PT XYZ” Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Terapan (S.Tr) pada Program Studi Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Jakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan Skripsi ini adapun partisipasi yang terlibat, dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Syamsurizal, S.E., M.M. selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta.
2. Dr. Wahyudi Utomo, M.Si. selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta.
3. Yanita Ella Nilla Chandra, S.AB., M.Si Selaku Kepala Program Studi Administrasi Bisnis Terapan.
4. Dr., Narulita Syarweny, S.E., M.E. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
5. Arizal Putra Pratama, B.O.M.,M.A.B Selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia untuk membimbing penulis dan telah banyak memberikan masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi serta selalu memberi dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini
6. Seluruh staf, bapak dan ibu dosen Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta yang telah membimbing dan memberikan banyak ilmu kepada penulis selama di bangku perkuliahan
7. Orang Tua Penulis, Ibu Eny Puryanti yang sudah memberikan berbagai dukungan dalam penulisan penelitian ini.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Penulis menyadari dengan segala keterbatasan dan kekurangan yang ada dalam penyusunan penelitian ini terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang ada. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan dalam proses penyempurnaan.

Depok, 22 Juli 2026
Penulis

Widia Nurhidayah
NIM 2205421014





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoretis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	10
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.2 <i>Work Family Conflict</i>	12
2.2.1 Definisi <i>Work Family Conflict</i>	12
2.2.2 Indikator <i>Work Family Conflict</i>	13
2.3 Kompensasi.....	15
2.3.1 Definisi Kompensasi	15
2.3.2 Indikator Kompensasi	15
2.3.3 Aspek aspek dalam Kompensasi	16
2.4 Komitmen Organisasi	17
2.4.1 Definisi Komitmen Organisasi.....	17
2.4.2 Indikator Komitmen Organisasi	18
2.5 Penelitian Terdahulu.....	20
2.6 Perumusan Hipotesis.....	24



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

2.6.1 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Komitmen Organisasi.	25
2.6.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi.	25
2.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di kantor pusat PT XYZ.....	25
2.6.4 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan di kantor pusat PT XYZ.....	26
2.6.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di kantor pusat PT XYZ.....	27
2.6.6 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.....	27
2.6.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.....	28
2.7 Deskripsi Konseptual.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	31
3.1.1 Waktu Penelitian.....	31
3.1.2 Tempat Penelitian.....	31
3.2 Kerangka Penelitian.....	32
3.3 Metode Penelitian.....	33
3.3.1 Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
3.3.2 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.3.4 Instrumen Penelitian.....	39
3.3.5 Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Hasil <i>Pilot Test</i>	48
4.1.1 Hasil Penyebaran <i>Pilot Test</i>	48
4.2 Hasil Rekapitulasi Data.....	53
4.2.1 Karakteristik Responden.....	54
4.2.2 Data Responden Berdasarkan Variabel Penelitian.....	56
4.3 Hasil Analisis Data.....	72
4.3.1 Hasil Analisis <i>Outer Model Test</i>	72
4.3.2 Hasil Analisis <i>Inner Model Test</i>	78
4.4 Pembahasan.....	85
BAB V PENUTUP.....	104
5.1 Kesimpulan.....	104



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

5.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	109
Daftar Riwayat Hidup	135



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	31
Tabel 3. 2 Item Instrumen Indikator Variabel	41
Tabel 3. 3 Pengukuran Skala Likert	43
Tabel 4. 1 Data Responden <i>Pilot Test</i>	49
Tabel 4. 2 Nilai <i>Outer Loadings</i> Pada Data <i>Pilot Test</i>	49
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas <i>Pilot Test</i>	50
Tabel 4. 4 Nilai HTMT Pada Data <i>Pilot Test</i>	53
Tabel 4. 5 Kategori Skoring	57
Tabel 4. 6 Data Responden Variabel <i>Work Family Conflict</i>	58
Tabel 4. 7 Data Responden Variabel Kompensasi	62
Tabel 4. 8 Data Responden Variabel Komitmen Organisasi.....	64
Tabel 4. 9 Data Responden Variabel Kinerja Karyawan	68
Tabel 4. 10 Hasil <i>Outer Loadings</i>	73
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 4. 12 Uji validitas HTMT	76
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas <i>Fornell Lacker</i>	77
Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis <i>Direct Effect</i>	80
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis <i>InDirect Effect</i>	82
Tabel 4. 16 Hasil Uji <i>F-Square</i>	84
Tabel 4. 17 Hasil Uji <i>R-Square</i>	84

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Skema Deskripsi Konseptual.....	30
Gambar 3. 1 Kerangka Penelitian.....	32
Gambar 3. 3 Hasil Perhitungan Sampel.....	37
Gambar 4. 1 Data Responden berdasarkan jenis kelamin	54
Gambar 4. 2 Data Responden berdasarkan usia	55
Gambar 4. 3 Data Responden berdasarkan masa bekerja	56
Gambar 4. 4 Hasil <i>Output</i> Model Penelitian <i>SmartPLS</i>	78





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Nasional, jumlah angkatan kerja Indonesia mencapai 146,62 juta orang pada februari 2024, hal ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dari tahun-tahun sebelumnya Badan Pusat Statistik (2024). Besarnya jumlah angkatan kerja ini menghadirkan tantangan tersendiri bagi organisasi maupun perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia nya dengan secara optimal. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat krusial dan tidak dapat dipisahkan dari keberlangsungan suatu organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan. Oleh karena itu, pemanfaatan sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif dan efisien merupakan hal yang penting untuk dilakukan karena akan mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan nya. Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan aktivitas perusahaan yang lebih baik.

Sektor perbankan syariah nasional menunjukkan pertumbuhan yang impresif. Data Otoritas Jasa Keuangan per Desember 2023 mencatat bahwa total aset industri ini telah menembus angka Rp 662,78 triliun dengan didukung oleh 2.609 gerai layanan yang tersebar di berbagai daerah (Otoritas Jasa Keuangan, 2023). PT XYZ merupakan perusahaan perbankan syariah yang melayani segmen masyarakat produktif berpenghasilan menengah bawah serta pengusaha mikro dan kecil yang memiliki 14.425 karyawan yang tersebar di 47 kantor layanan yang tersebar di 26 provinsi di Indonesia. Dari jumlah tersebut, sebanyak 663 karyawan berada di Kantor Pusat PT XYZ. Berdasarkan data internal perusahaan, diketahui bahwa sekitar 327 karyawan di kantor pusat memiliki status sudah menikah (PT XYZ, 2024). Kegiatan utama perusahaannya mengutamakan pendekatan personal terhadap nasabah, yang menuntut koordinasi operasional yang ketat antara kantor pusat dan kantor cabang.

Pada penelitian ini secara spesifik memfokuskan pada karyawan kantor pusat PT XYZ dengan beberapa pertimbangan yang strategis. Karyawan pada kantor pusat

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan kantor cabang, dimana mereka bertanggung jawab atas koordinasi operasional, pengawasan kinerja di seluruh kantor cabang yang tersebar di 26 provinsi, perumusan kebijakan dan strategi, serta pelaporan kepada manajemen puncak. Tanggung jawab multi layer ini menciptakan beban kerja yang lebih kompleks dibandingkan karyawan kantor cabang yang fokus pada operasional layanan nasabah di wilayah masing masing, karyawan Kantor Pusat menghadapi tekanan pencapaian target yang lebih strategis karena kinerja mereka tidak hanya dinilai dari pencapaian individual, tetapi juga dari kinerja seluruh kantor cabang yang berada di bawah koordinasinya.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh perorangan maupun sekelompok organisasi yang sesuai dengan standar dan tanggung jawab agar mencapai tujuan perusahaan secara legal dan etis. Menurut Rusmewahni, Cahyadi, & Ramadhani (2024) Kinerja karyawan yang optimal mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya dengan efektif. Sementara menurut Hasibuan, (2014) Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan, pengalaman, ketekunan, serta ketepatan waktu. Peningkatan kinerja dapat didukung melalui terciptanya kualitas kehidupan kerja yang lebih baik, salah satunya dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Upaya ini perlu dibangun bersama oleh perusahaan dan karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman serta mendorong produktivitas kerja.

Salah satu faktor yang dapat berpotensi menghambat pencapaian kinerja karyawan secara optimal yaitu tingginya tingkat *Work Family Conflict*. Menurut Greenhaus & Beutell (1985) dalam penelitian Devi Avel Yandri, (2023) *Work Family Conflict* merupakan bentuk konflik peran dimana tekanan atau ketidakseimbangan antara peran profesional dan peran keluarga. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang tinggi merupakan indikator langsung dari konflik tersebut, karena waktu dan upaya yang berlebihan menyebabkan berkurangnya waktu dan energi untuk kegiatan



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

keluarga. Menurut Devi Avel Yandri, (2023) *Work Family Conflict* terjadi ketika tuntutan pekerjaan menyita lebih banyak waktu dan perhatian dibandingkan peran dalam keluarga. Baik pekerja laki-laki maupun perempuan dituntut untuk mampu menyelaraskan tanggung jawab di ranah keluarga dan pekerjaan. Namun, keterbatasan individu dalam mengelola kedua peran ganda tersebut secara simultan sering kali memicu munculnya *Work-Family Conflict*.

Tiara Kharisma Komala Farma, (2023) membuktikan bahwa pada PT. Kusuma Agrowisata Batu menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang berlawanan arah, semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami pegawai, maka akan semakin rendah tingkat kinerja yang dapat dicapai. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri & Wildan (2022) yang berpendapat bahwa *Work Family Conflict* justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Warahma Biki Makmur Tuban yang menunjukkan bahwa konflik tersebut dapat memotivasi peningkatan performa di bawah tekanan tertentu.

Selain *Work Family Conflict*, kompensasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dessler (2017) dalam Sulistyio (2023) Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta kepuasan karyawan dalam bekerja. Hal Sebaliknya, jika adanya kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan kinerja karyawan terhadap perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ichsan (2024) Hipotesis thitung> ttabel (6,345 > 2,017) maka H0 ditolak HA diterima artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh hasil sebesar 48,4 %. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Febriani (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat memberikan peningkatan yang besar terhadap kinerja karyawan, namun dengan memberikan besar kecilnya kompensasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Selain *Work Family Conflict* dan kompensasi, faktor lain yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal, serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Menurut Meyer & Allen (1997) dalam Octarinie & Fane (2021) komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan antara individu dengan organisasi dan memengaruhi keputusan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, keterlibatan yang lebih besar, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Pada penelitian Rahmanita dkk. (2021) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode SEM-PLS dan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini dinyatakan sah dan layak digunakan karena telah memenuhi kriteria validitas. Hal ini terbukti dari seluruh indikator yang mencatatkan nilai *loading factor* di atas 0,70, serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang melampaui ambang batas minimum 0,50 serta nilai *composite reliability* di atas 0,70, sehingga terbukti valid dan reliabel sebelum pengujian hipotesis dilakukan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin besar kecenderungan karyawan untuk bekerja secara efektif dan memberikan hasil kerja yang lebih baik. Temuan serupa juga ditunjukkan dalam penelitian Rizal dkk. (2023), yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

dipandang sebagai faktor strategis yang mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Temuan ini berlawanan dengan hasil studi Febriani dkk. (2021) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $1.048 < 1,96$. Artinya komitmen karyawan Dinas Lingkungan Hidup kota Padang seperti rasa memiliki terhadap barang- barang terkait dengan pelaksanaan tugas seperti penggunaan kendaraan dinas, rasa memiliki dalam pemakaian kendaran ini sehingga tidak ada keinginan untuk merawat kendaraan dinas dengan baik, namun itu semua mengurangi kinerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan kepada karyawan.

Berdasarkan dari pendapat penelitian terdahulu, *Work Family Conflict* dan kompensasi diketahui memiliki pengaruh terhadap kinerja maupun komitmen organisasi. Namun, penelitian yang secara khusus menghubungkan *Work Family Conflict*, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan masih relatif terbatas, khususnya pada sektor perbankan. Padahal secara teoritis, konflik antara pekerjaan dan keluarga yang terjadi secara terus menerus dapat memengaruhi keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Di sisi lain, sebagian besar studi sebelumnya hanya menguji hubungan langsung antarvariabel secara terpisah. Belum banyak penelitian yang mengombinasikan variabel *Work-Family Conflict*, kompensasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dalam satu model konseptual secara simultan.. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi diposisikan sebagai variabel mediasi antara variabel *Work Family Conflict* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki keterikatan emosional, pertimbangan rasional, dan rasa kewajiban moral yang kuat terhadap organisasi, mereka akan terdorong untuk memberikan kontribusi yang terbaik, sehingga kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih maksimal. Temuan ini juga memperkuat pentingnya penelitian untuk menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi dalam suatu kerangka penelitian yang terintegrasi. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

"Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi di Kantor Pusat PT XYZ".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis lakukan, maka ditemukan rumusan masalah yang ditemukan, sebagai berikut:

- a. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Pusat PT XYZ?
- b. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Pusat PT XYZ?
- c. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT XYZ?
- d. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada di Kantor Pusat PT XYZ?
- e. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT XYZ?
- f. Apakah Komitmen Organisasi memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan di kantor pusat PT XYZ?
- g. Apakah Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di kantor pusat PT XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Pusat PT XYZ.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Pusat PT XYZ.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- c. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT XYZ.
- d. Untuk menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT XYZ.
- e. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT XYZ.
- f. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi dalam memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT XYZ
- g. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi dalam memediasi kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk memberikan kontribusi akademis sekaligus praktis. Secara teoritis, temuan yang dihasilkan diharapkan mampu mendorong pengembangan ilmu pengetahuan. Secara praktis, riset ini menyajikan masukan konstruktif bagi karyawan dan perusahaan guna perbaikan kinerja secara berkelanjutan.

1.4.1 Manfaat Teoretis

- a. Kontribusi terhadap Pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh *Work Family Conflict* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji dinamika kinerja karyawan.
- b. Pengembangan Teori *Work Family Conflict* dan Kompensasi Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *Work Family Conflict*, *Kompensasi* terhadap kinerja karyawan melalui adanya Komitmen Organisasi dalam konteks perbankan syariah Indonesia.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- c. Pengembangan Teori *Organizational Commitment* Memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai peran Komitmen Organisasi karyawan dalam mempengaruhi kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Kantor Pusat PT XYZ
 - 1) Memberikan informasi dan rekomendasi kepada manajemen mengenai strategi pengelolaan *Work Family Conflict* yang dialami karyawan.
 - 2) Memberikan masukan agar dapat meningkatkan Komitmen karyawan melalui program program yang sesuai dengan karakteristik dan ekspektasi mereka.
 - 3) Membantu manajemen dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai target organisasi secara optimal.
- b. Bagi Karyawan
 - 1) Meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga untuk meningkatkan kinerja.
 - 2) Memberikan pemahaman mengenai pentingnya Komitmen Organisasi dalam meningkatkan kinerja dan pengembangan karier.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - 1) Menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa dengan konteks, objek, atau variabel yang berbeda.
 - 2) Memberikan *Insight* mengenai metode penelitian dan instrumen pengukuran yang dapat digunakan untuk mengukur *Work Family Conflict*, Kompensasi dan kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi di Kantor Pusat PT XYZ.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 180 responden menggunakan PLS-SEM, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Tingginya tingkat *Work Family Conflict* yang dialami karyawan menyebabkan menurunnya Komitmen Organisasi. Konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mengurangi keterikatan, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk tetap berkontribusi kepada organisasi.
- b. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan. Semakin baik kompensasi yang diterima, semakin tinggi pula rasa komitmen, dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.
- c. Karyawan yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, keterlibatan, dan dedikasi yang lebih besar dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.
- d. *Work Family Conflict* belum terbukti memengaruhi Kinerja Karyawan secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga sehingga kinerjanya tetap terjaga.
- e. Pemberian kompensasi yang baik mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan tanggung jawab karyawan sehingga berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan.
- f. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan terjadi melalui Komitmen Organisasi. Dengan kata lain, konflik pekerjaan dan keluarga terlebih dahulu memengaruhi tingkat Komitmen Organisasi, yang selanjutnya berdampak pada Kinerja Karyawan.
- g. Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan Komitmen Organisasi. Semakin

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

baik kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi Komitmen Organisasi karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan juga semakin optimal.

5.2 Saran

a. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan terus mengevaluasi sistem kompensasi, baik finansial (gaji, insentif, bonus) maupun non-finansial (tunjangan, fasilitas kesehatan), mengingat kompensasi merupakan faktor paling dominan dalam membentuk komitmen dan kinerja karyawan dan perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan peran kerja dan keluarga, seperti fleksibilitas jam kerja, untuk menekan potensi *Work Family Conflict* .

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain (misalnya motivasi atau kepuasan kerja), mengingat nilai *R-Square* masih berada pada kategori moderat dan penelitian lanjutan dapat memperluas objek penelitian ke perusahaan atau sektor lain agar hasil dapat digeneralisasikan lebih luas.

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 32).
- Alycia, C. P., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Bogor, K. (2023). Analisa Komitmen Organisasi dalam Berbagai Jenis Pekerjaan pada Manajemen Sumber Daya Manusia, 2, 1413–1418.
- Andre Wijaya, A. R. (2024). *ManBiz : Journal of Management & Business*, 3, 512–527. <https://doi.org/10.47467/manbiz.v3i3.7217>
- Arsyad, N. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada pt bank rakyat indonesia (persero), tbk cabang pinrang.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Februari 2021: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 6,26 persen - Badan Pusat Statistik Indonesia. Retrieved January 15, 2026, from <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html>
- Dessler, G. (2017). *Human Resources Management*.
- Dikko. (2021). *Metodologi Penelitian*.
- Dr. Kasmir, S.E., M. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Elvina, E., & Wardhana, A. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Adopsi Media Sosial Strategy for Performance, *XVII(1)*, 55–68. <https://doi.org/10.30813/jbam.v17i1.5149>
- Fadhilah, U. (2021). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang, 2(2), 351–369.
- Febriani, Lenny Hasan, P. R. S. (2021). *Jurnal manajemen*, 11(2), 196–204.
- Febriani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial, 9(1), 194–204.
- Ghozali, H. I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate. Aplikasi Analisis Multivariate*.
- Ghozali. (2023). *Partial Least Square: konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0*.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Guferol, D. S., & Hadisuwarno, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (PT. Khayangan Timur), 10(1), 1–18.
- Hafizah, N., Pebytabella P, T. C., Sari, M., Winanda, R., Hidayatullah, R., & Harmonedi. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian, Jenis Sumber Data dalam Penelitian Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran : Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 256–270. <https://doi.org/10.62383/dilan.v2i2.1563>
- Hafizh, M. Al. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan CV. Tiga Berlian, 2(8.5.2017), 2003–2005.
- Hair jr, J. F., Hult, G. toma. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- Handayani, D. (2021). Pengaruh Work Family Conflict dan Strest Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Neuronworks Indonesia, 32(3), 167–186.
- Hanifah dkk. (2024). Pengaruh Work family conflict dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Tenaga Teknis Kefarmasian Rumah Sakit Al-Islam Bandung, 23(1), 75–86.
- Hidayatullah, R. (2025). Manajemen Kinerja Efektif untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(2), 76–87. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.6006>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode Penelitian. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 5).
- Ichsan, A. F. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta, 4(1), 30–41.
- Jordan dkk. (2022). View of Work-family conflict dan stres kerja karyawan: A systematic literature review. Retrieved February 22, 2026, from <https://journal.collabryzk.com/index.php/cjss/article/view/10/5>
- Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, 6(2), 116–126.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. . (1997). Commitment in the workplace theory, research and application, 11.
- Muzahid M, H. (2023). Pengaruh kompensasi dan work-family conflict terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi dan stres kerja sebagai variabel mediasi, (2), 193–201.
- Nurzakiah, E. L., & Desty, F. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia) Euis, 6(1), 46–64.
- Octarinie, N., & Fane, S. M. (2021). Pengaruh Kedisiplinan , Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Maju Global Indonesia Palembang, 657–671.
- Oktavia, R. D., Sambara, K., & Tandirerung, C. J. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maruki Internasional Indonesia, 4(4), 7044–7062.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2023). Laporan keuangan, 2023.
- PT XYZ. (2024). Laporan Tahunan. *Laporan Tahunan*.
- Purwadi, M. R., Sari, V. N., & Sari, M. W. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Walikota Bukittinggi. *Margin Eco*, 9(1), 55–70. <https://doi.org/10.32764/margin.v9i1.5620>
- Rafiif, B., Astuti, S. D., & Prayitno, A. (2024). Pengaruh Teamwork dan Retensi terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening pada CV . Laksana Karoseri, 21(2), 125–140.
- Rahadi, D. rianto. (2023). Partial least squares structural equation model(pls-sem).

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta
- Rahmaningtyas dkk. (2024). Pengaruh Faktor-faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia. Retrieved February 17, 2026, from <https://journal.unnes.ac.id/journals/baej/article/view/10011/2338>
- Rahmanita, F., Lubis, M., Manik, C. D., & Pamulang, U. (2021). Keberlanjutan : Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi, 6(2), 155–167.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, 5(3), 1126–1140.
- Rusmewahni, Cahyadi, W., & Ramadhani, R. suci. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Karya Sidorukun Santosa. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 4(2), 15977–15984. <https://doi.org/10.47467/visa.v4i2.2795>
- Safitri, E. L. D., & Wildan, M. A. (2022). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluargadan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(4), 429–436.
- Sausan dkk. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13.
- Sausan, N. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Universitas Medan Area*, 1–61.
- Selvia, & Karneli, O. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja, 10(2), 103–113. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v10i2.21819>
- Soleman, M., Hasyim, A. W., & Fahri, J. (2022). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Employee Performance dengan Variabel Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 9(3), 1091–1106.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. AIFABETA.
- Sulistyo, U. F. P. (2023). Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Work-life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan.
- Tiara, K. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu. *Bussiness Law Binus*, 7(2), 33–48.
- UmpuSinga, H. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi, 16(1), 120–126.
- Wangge, P. N., Rachmawati, A., & Leha, E. (2026). MES Management Journal, 5, 138–149.
- Yandri, D. (2023). Hubungan Work Family Conflict dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Wanita Honorer Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Rengat. *Bussiness Law Binus*, 7(2), 33–48.