

## Kinerja Pegawai Perempuan: Dampak Kelelahan Emosional dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Dimediasi Komitmen Organisasi

Mufida Jenianda Madjid<sup>1\*</sup>, Sugeng Raharjo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Mulawarman

<sup>1,2</sup>Jalan Kuaro Gunung Kelua, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia

\*Email: [jennymadjid12@gmail.com](mailto:jennymadjid12@gmail.com)

### ABSTRAK

**Tujuan** – Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kelelahan emosional dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja pegawai perempuan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada pegawai perempuan di lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur.

**Metode** – Penelitian ini bersifat kuantitatif melalui model *Partial Least Square* (PLS) yang diolah melalui aplikasi SmartPLS 4.0. Jumlah sampel sebanyak 170 responden ditentukan melalui teknik pengambilan sampel sistematis. Pendataan dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada pegawai perempuan dalam lingkup Badan Pusat Statistik di Provinsi Kalimantan Timur

**Hasil** – Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan, sedangkan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan. Selanjutnya, kelelahan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, sementara konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan serta tidak mampu memediasi pengaruh kelelahan emosional maupun konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja pegawai perempuan.

**Originalitas (Novelty)** – Studi ini mengkaji pengujian model empiris yang mengintegrasikan kelelahan emosional dan konflik pekerjaan-keluarga sebagai determinan kinerja pegawai perempuan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

**Implikasi** – Temuan penelitian mengindikasikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai perempuan, sedangkan kelelahan emosional tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja. Selain itu, komitmen organisasi tidak berperan dalam memediasi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai perempuan.

**Kata Kunci** : Kelelahan emosional, konflik pekerjaan-keluarga, komitmen organisasi, kinerja pegawai perempuan

### ABSTRACT.

**Purpose** – This study examines the effect of emotional exhaustion and work-family conflict on the performance of women employees, with organisational commitment as a mediating variable. The focus is on women employees at the Central Agency of Statistics of East Kalimantan Province who experience dual demands in work and family roles.

**Methodology** – This quantitative study employed the Partial Least Squares (PLS) approach using SmartPLS 4.0. The sample size was 170 respondents, determined through systematic sampling. Data collection was conducted by distributing questionnaires to women employees within the BPS in East Kalimantan Province.

**Findings** – The findings show that kelelahan emosional does not significantly affect women's employee performance, whereas konflik pekerjaan-keluarga has a significant negative effect. Emotional exhaustion negatively affects organisational commitment, while work-family conflict does not. Organisational commitment does not mediate the relationships between emotional exhaustion, work-family conflict, and women's employee performance.

**Originality/Novelty** – This study tests an empirical model that integrates emotional exhaustion and work-family conflict as determinants of women employees' performance, with organisational commitment as a mediating variable.

**Implications** – The findings show that although women employees face emotional stress and role conflict, these do not directly reduce their performance, as other factors such as motivation, job satisfaction, and support in the work environment mitigate their effects.

**Keywords:** Emotional exhaustion, work-family conflict, organisational commitment, women's employee performance

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.30596/jimb.v27i1.29445>



Published by Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Indonesia | Copyright © 2026 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

### Cara Sitasi:

Madjid, M.J., & Raharjo, S. (2026). Kinerja Pegawai Perempuan: Dampak Kelelahan Emosional dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Dimediasi Komitmen Organisasi. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 27(1), 22-37.

## PENDAHULUAN

Transformasi dalam dunia kerja yang kontemporer mendorong organisasi untuk tidak hanya mengedepankan pengelolaan aspek teknis sumber daya manusia, tetapi juga memperhatikan elemen psikologis yang berdampak pada perilaku serta kinerja pegawai (Putri & Muhid, 2025). Pengelolaan kinerja pegawai menjadi sorotan utama secara global karena peranannya yang penting dalam efektivitas organisasi, baik dalam publik maupun swasta (Alsobaey et al., 2025). Pegawai cenderung menunjukkan kapasitas dan kemampuannya ketika mereka mampu mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi (Awasthi et al., 2025). Pencapaian tersebut akan mencerminkan sejauh mana individu dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Namun, dalam kenyataannya, organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis semata dalam menilai performa kinerja pegawai. Faktor psikologis, seperti kondisi emosional dan tekanan kerja, serta dinamika peran antara pekerjaan dan kehidupan keluarga turut memberikan dampak terhadap tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan.

Pegawai perempuan menghadapi berbagai kendala yang lebih rumit dibanding pegawai laki-laki karena adanya tanggung jawab ganda sebagai tenaga kerja dan anggota keluarga (Lutfiah et al., 2025) ; Rachmawati, 2025). Situasi ini bisa menyebabkan kelelahan emosional, yaitu kondisi lelah secara emosional yang diakibatkan oleh tekanan pekerjaan yang berkepanjangan, serta konflik pekerjaan-keluarga yang muncul saat tuntutan dari keduanya bertentangan. Beberapa studi menunjukkan bahwa kelelahan emosional dapat mengurangi energi, motivasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan pegawai (Kaplan et al., 2024; Moreno-martínez, 2025) Di sisi lain, konflik pekerjaan-keluarga sering kali terkait dengan penurunan kinerja dan kesejahteraan kerja, terutama pada pegawai perempuan (Dewi et al., 2024; Hafizh et al., 2025)

Walaupun demikian, banyak penelitian berbasis data empiris mengungkapkan bahwa dampak kelelahan emosional dan konflik antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga konflik pekerjaan-keluarga pada produktivitas kinerja pegawai masih memperlihatkan variasi yang luas. Beberapa riset mengindikasikan adanya dampak negatif yang signifikan, sedangkan studi lain menunjukkan bahwa dampak tersebut tidak signifikan, terutama saat dilakukan dalam konteks organisasi dan karakteristik pegawai tertentu. Variasi hasil ini memperlihatkan adanya celah dalam penelitian yang perlu dieksplorasi lebih lanjut, terutama di antara pegawai perempuan yang bekerja di sektor publik.

Di sisi lain, komitmen terhadap organisasi dianggap sebagai elemen kunci yang menggambarkan keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap tempat kerjanya (Gayatri et al., 2025). Pegawai yang benar-benar merasa terikat dan loyal dengan organisasinya cenderung untuk tetap mempertahankan performa kinerja yang baik meskipun sedang mengalami tekanan di tempat kerja. Namun, penelitian empiris yang menjadikan komitmen organisasi sebagai variabel yang menjembatani hubungan antara kelelahan emosional dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja pegawai perempuan hingga kini cukup sedikit, sehingga mekanisme pengaruh antar variabel tersebut belum sepenuhnya dipahami.

Berdasarkan keadaan tersebut, studi ini dilakukan guna menguji dampak dari kelelahan emosional dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja pegawai perempuan serta menelaah secara mendalam fungsi komitmen organisasi sebagai variabel penghubung. Penelitian ini diharapkan mampu menjembatani celah dalam penelitian sebelumnya dan berperan dalam pengembangan kerangka teoritis manajemen sumber daya manusia serta memberikan nilai guna secara praktis bagi organisasi dalam menyusun kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan kinerja pegawai perempuan.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Kelelahan emosional Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan**

Kelelahan emosional yang dialami oleh pegawai perempuan di tempat kerja dapat berdampak besar pada kinerja mereka secara signifikan. Stres emosional yang berkepanjangan sering kali menyebabkan penurunan motivasi, ketelitian dan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, diduga ada hubungan negatif antara tingkat kelelahan emosional dengan kinerja pegawai perempuan, di mana peningkatan tingkat kelelahan emosional cenderung diikuti oleh penurunan kinerja yang ditunjukkan pegawai. Dengan kata lain, ketika individu mengalami kelelahan emosional yang lebih tinggi, kemampuan mereka dalam menjalankan tugas secara optimal menjadi berkurang. Variabel dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi dan dibuktikan oleh studi yang dilakukan pada (Amalia et al., 2023). Penelitian tersebut membuktikan bahwa kelelahan emosional dapat mengurangi kemampuan pegawai untuk bekerja dengan efisien dan efektif. Studi oleh (Lestari, D. A., & Budiono, 2021) menyatakan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif pada kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, rumusan hipotesis sebagai berikut:

*H1: Kelelahan emosional berimplikasi negatif signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan*

### **Konflik pekerjaan-keluarga Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan**

Pegawai perempuan yang menghadapi konflik pekerjaan-keluarga mengalami dampak buruk bagi kinerja mereka. Ketidakseimbangan tersebut memunculkan tekanan psikologis yang dapat mengganggu fokus, menguras energi dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas. Peningkatan konflik pekerjaan-keluarga berkaitan dengan penurunan kinerja pegawai perempuan. Sebuah penelitian (Handayani, 2024) membuktikan adanya pengaruh signifikan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian (Sutari AR et al., 2023) mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga yang bersumber dari tuntutan waktu dan tekanan peran terbukti memberikan pengaruh negatif yang paling kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan. Secara keseluruhan, ada bukti-bukti empiris yang menunjukkan bahwa ketegangan akibat konflik peran pekerjaan-keluarga dapat secara langsung mengurangi kinerja pegawai, oleh karena itu, hipotesis berikut dibuat:

*H2: Konflik pekerjaan-keluarga yang meningkat secara signifikan menurunkan kinerja pegawai perempuan*

### **Kelelahan emosional Terhadap Komitmen Organisasi**

Sebagai salah satu dimensi dari *burnout*, kelelahan emosional berpotensi memengaruhi tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi. Ketika individu mengalami kelelahan emosional yang berkepanjangan, keterikatan psikologis dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi cenderung melemah. Penelitian oleh (Jalalli, 2024) menunjukkan bahwa kelelahan emosional mengakibatkan berkurangnya komitmen profesional, menurunnya partisipasi dalam pekerjaan serta meningkatnya intensi untuk meninggalkan organisasi. Temuan oleh (Rahmania et al., 2025) secara implisit menunjukkan bahwa kelelahan emosional bisa mengurangi komitmen organisasi melalui berkurangnya keterikatan dan dedikasi pegawai terhadap organisasi. Dari penjabaran diatas, maka dibentuk hipotesis sebagai berikut:

*H3: Kelelahan emosional secara signifikan menurunkan tingkat komitmen organisasi*

### **Dampak Konflik pekerjaan-keluarga pada Komitmen Organisasi**

Ketika tuntutan peran kerja dan keluarga tidak selaras, maka kondisi tersebut memunculkan *konflik pekerjaan-keluarga* yang mengakibatkan tekanan psikologis bagi individu. Penelitian oleh (Bai & Zhou, 2025; Sari et al., 2024) menemukan bahwa konflik ini berkaitan secara signifikan dengan keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Penelitian lain oleh

(Kim, 2023) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga adalah penyebab stress yang berkelanjutan sehingga membuat pegawai merasa kurang termotivasi dan kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan argumentasi teoritis dan dukungan empiris tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

*H4: Konflik pekerjaan-keluarga memberikan dampak negatif dan signifikan pada komitmen organisasi*

### **Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan**

Komitmen individu dalam suatu organisasi menunjukkan seberapa dalam pegawai merasakan keterikatan secara emosional, normatif, dan berkelanjutan terhadap entitas tersebut. Bagi pegawai perempuan di tempat kerja, tingkat keterikatan yang tinggi terhadap organisasi dapat memperkuat semangat dan konsentrasi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas. Penelitian oleh (Kumari, 2024) mengindikasikan bahwa komitmen pegawai menjadi faktor yang signifikan dan relevan bagi kinerja individu. Kajian dari (Sofia & Wang, 2025) menemukan bahwa keterikatan afektif dan normatif memberikan dampak positif terhadap hasil kerja pegawai. Secara keseluruhan, data empiris mencerminkan komitmen terhadap organisasi/instansi dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Merujuk pada penjelasan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

*H5: Komitmen organisasi berimplikasi positif signifikan pada kinerja pegawai perempuan*

### **Kelelahan emosional dan Komitmen terhadap Organisasi dan Kinerja Pegawai Perempuan**

Keterkaitan antara *kelelahan emosional*, komitmen terhadap instansi dan hasil kerja pegawai perempuan kerap dibahas dalam berbagai studi dan menjadi perhatian dalam penelitian di bidang pengelolaan sumber daya manusia. Diketahui, apabila tingkat kelelahan emosional rendah, hal tersebut membuat pegawai lebih setia pada instansi dan bekerja lebih baik. Akhirnya, ini membantu entitas mencapai tujuannya.

Mengacu pada teori *social exchange* (Sufyanto, 2024), ketika pegawai tidak mengalami tingkat kelelahan emosional yang tinggi serta merasa dukungan dari organisasi, mereka cenderung untuk memberikan balasan dengan menunjukkan kesetiaan pada instansi yang lebih besar serta hasil kerja yang lebih baik. Penelitian oleh (Ilyas et al., 2023) menggambarkan keterkaitan positif antara rasa setia pada organisasi, namun hubungan tersebut akan berkerkurang akibat sindrom kelelahan emosional. Maka dari itu, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

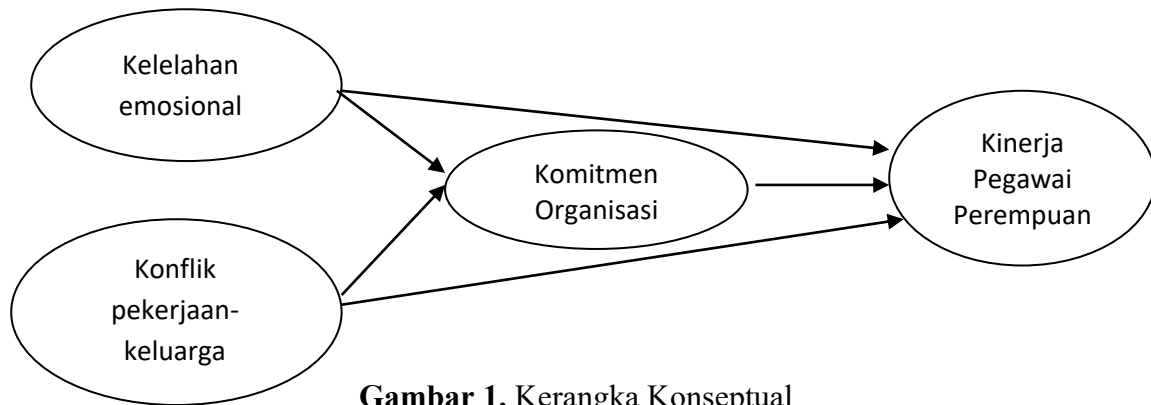
*H6: Kelelahan emosional mempengaruhi kinerja pegawai perempuan dengan mediasi komitmen terhadap organisasi*

### **Konflik pekerjaan-keluarga, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai Perempuan**

Konflik antara pekerjaan dan keluarga muncul saat beban dari kedua aspek tersebut saling bertentangan yang pada akhirnya menyita waktu dan energi individu untuk bekerja. Semakin besar konflik ini, semakin berkurang pula rasa terikat dan setia pegawai terhadap organisasi, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi menjadi mekanisme perantara dalam hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja pegawai. Beberapa penelitian nyata mendukung peran ini. Misalnya, penelitian oleh (Sarman et al., 2023) yang mengungkapkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga memberikan dampak buruk pada rasa setia pegawai terhadap organisasi, dan rasa setia ini kemudian memengaruhi hasil kerja mereka secara positif. Temuan lain yang diungkapkan oleh (Belwal S et al., 2023) Menunjukkan bahwa rasa setia pada instansi bisa mengurangi efek negatif dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap *outcome* pekerjaan seperti *turnover intention* yang secara konseptual terkait erat dengan kinerja dan keterlibatan dalam organisasi. Oleh karena itu, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

*H7: Konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi hasil kinerja pegawai perempuan dengan mediasi komitmen organisasi*

Berdasarkan teori dan pengembangan hipotesis, berikut merupakan gambaran kerangka konseptual penelitian:



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

## METODE

Dalam penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan rancangan eksplanatori. Desain tersebut dipilih untuk memberikan penjelasan mengenai hubungan kausal antara kinerja pegawai perempuan yang dipengaruhi oleh kelelahan emosional dan konflik pekerjaan-keluarga melalui komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel penghubung. Populasi dalam riset ini yaitu meliputi semua pegawai perempuan di Badan Pusat Statistik di wilayah Kalimantan Timur. Sampel dipilih menggunakan teknik sampling sistematis, mengacu pada kriteria responden yang ditentukan adalah pegawai perempuan yang telah bekerja minimal kurang dari 5 tahun. Karakteristik yang ditetapkan peneliti sebagai dasar analisis dan penarikan kesimpulan (Irfan et al., 2024). Untuk menentukan ukuran sampel digunakan perhitungan total indikator dikali 10 sehingga diperoleh 170 sebagai sampel pegawai perempuan (Hair, 2010).

Perolehan data primer dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner tertutup kepada responden. Adapun data pendukung bersumber dari arsip instansi terkait berupa informasi kepegawaian yang digunakan untuk mengetahui populasi serta mendukung profil responden. Instrumen penelitian dikembangkan sesuai indikator pada setiap variabel serta menggunakan skal likert rentang 1 sampai 5 (Sugiyono, 2015). Distribusi kuesioner dilakukan secara *daring/online* sesuai dengan keadaan penelitian.

Penelitian ini melibatkan 4 (empat) variabel utama. Variabel kelelahan emosional diukur menggunakan instrument yang dikemukakan oleh (Maslach et al., 2001) dengan diukur melalui 6 indikator. Penilaian konflik pekerjaan-keluarga mengacu pada konsep yang dikemukakan oleh (Carlson et al., 2000), dengan menggunakan 3 item pertanyaan. Survei mengenai komitmen organisasi mengandalkan 3 item pertanyaan yang berasal dari (Meyer & Allen, 1991) dan kinerja pegawai yang berasal dari (Robbins, 2016) juga diterapkan dalam penelitian ini dengan menggunakan 5 item pertanyaan.

Data dianalisis menerapkan *Structure Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan dukungan perangkat lunak SmartPLS. Tahapan analisis mencakup evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktur (*inner model*). Pengujian pada *outer model* dilakukan melalui penilaian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk.

Pengujian hipotesis dilaksanakan berdasarkan estimasi dari koefisien jalur dengan tingkat signifikansi [ $\alpha = 0,05$ ]. Uji efek mediasi komitmen organisasi dilakukan melalui metode *bootstrapping* diterapkan untuk menilai efek tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Evaluasi terhadap model pengukuran dilakukan guna menilai kemampuan indikator dalam merepresentasikan konstruk laten dengan tingkat validitas dan reabilitas yang memadai. Dalam penelitian ini, penilaian model pengukuran dianalisis berdasarkan kriteria validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk dengan metode PLS-SEM melalui SmartPLS 4.0. Hasil dari pengujian validitas konvergen memberi gambaran bahwa semua indikator dalam variabel kelelahan emosional, konflik pekerjaan-keluarga, komitmen organisasi dan kinerja pegawai mempunyai *loading factor* yang dihasilkan  $>0,70$  menandakan bahwa syarat validitas konvergen telah terpenuhi. Selain itu, seluruh konstruk memiliki nilai AVE diatas 0,50 yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari separuh varians indikator yang berkaitan. Pengujian validitas diskriminan dilakukan melalui nilai *cross loading*, dengan hasil yang memperlihatkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi paling kuat dengan konstruk yang diwakilinya dibandingkan dengan konstruk lain. Berdasarkan hasil tersebut, dapat ditegaskan bahwa masing-masing konstruk dalam model penelitian menunjukkan keunikan konseptual dan tidak saling beririsan. Tahap selanjutnya, reliabilitas konstruk diuji melalui *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, dengan seluruh nilai melebihi 0,70 sehingga konstruk dinyatakan reliabel dan stabil dalam pengukuran.

**Tabel 1.** *Composite Reliability*

| Construct                  | Cronbach's Alpha | Composite reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|----------------------------|------------------|-----------------------|----------------------------------|
| Kelelahan emosional        | 0.885            | 0.912                 | 0.633                            |
| Konflik pekerjaan-keluarga | 0.788            | 0.875                 | 0.700                            |
| Komitmen Organisasi        | 0.657            | 0.815                 | 0.598                            |
| Kinerja Pegawai            | 0.865            | 0.903                 | 0.653                            |

Uji reliabilitas dalam studi ini dilakukan memakai aplikasi SmartPLS dengan dua alat ukur utama, yaitu Cronbach's Alpha serta Composite Reliability. Menurut (Hair, 2010), suatu konstruk dianggap dan dapat diandalkan jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70 walaupun nilai 0,60 belum optimal, tetapi masih memenuhi batas minimum penerimaan. Tingkat reliabilitas yang baik ditunjukkan oleh konstruk yang memiliki nilai  $\geq 0,80$ . Sesuai dengan hasil pengujian, nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel laten berkisar 0,657 hingga 0,885, sedangkan nilai *Composite Reliability* berada dalam rentang 0,815 hingga 0,912. Nilai-nilai ini telah melebihi batas minimum yang direkomendasikan. Dengan demikian, konstruk penelitian konsisten secara internal dan instrument yang digunakan tergolong reliabel. Nilai *cross loading* antara indikator dan konstruk yang bersesuaian digunakan sebagai dasar evaluasi validitas diskriminan. Hasil analisis menunjukkan bahwa masing-masing indikator memiliki nilai *loading* paling tinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk laten lainnya. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa setiap indikator berhasil merepresentasikan konstruknya dengan tepat, sehingga validitas diskriminan dalam model pengukuran telah terpenuhi.

**Tabel 2. Discriminant Validity**

| Indikator                  | Kelelahan emosional | Kinerja      | Komitmen Organisasi | Konflik pekerjaan-keluarga |
|----------------------------|---------------------|--------------|---------------------|----------------------------|
| Kelelahan Emosional 1      | <b>0.812</b>        | -0.231       | -0.348              | 0.503                      |
| Kelelahan Emosional 2      | <b>0.801</b>        | -0.323       | -0.287              | 0.568                      |
| Kelelahan Emosional 3      | <b>0.816</b>        | -0.188       | -0.484              | 0.529                      |
| Kelelahan Emosional 4      | <b>0.826</b>        | -0.273       | -0.179              | 0.611                      |
| Kelelahan Emosional 5      | <b>0.730</b>        | -0.239       | -0.170              | 0.564                      |
| Kelelahan Emosional 6      | <b>0.783</b>        | -0.203       | -0.311              | 0.494                      |
| Kinerja 1                  | -0.235              | <b>0.771</b> | 0.317               | -0.161                     |
| Kinerja 2                  | -0.257              | <b>0.858</b> | 0.145               | -0.292                     |
| Kinerja 3                  | -0.296              | <b>0.881</b> | 0.181               | -0.340                     |
| Kinerja 4                  | -0.248              | <b>0.856</b> | 0.103               | -0.270                     |
| Kinerja 5                  | -0.154              | <b>0.653</b> | 0.040               | -0.228                     |
| Komitmen Organisasi 1      | -0.366              | 0.120        | <b>0.809</b>        | -0.148                     |
| Komitmen Organisasi 2      | -0.322              | 0.169        | <b>0.854</b>        | -0.179                     |
| Komitmen Organisasi 3      | -0.211              | 0.188        | <b>0.640</b>        | -0.061                     |
| Konflik Pekerja-Keluarga 1 | 0.508               | -0.158       | -0.187              | <b>0.812</b>               |
| Konflik Pekerja-Keluarga 2 | 0.666               | -0.266       | -0.237              | <b>0.886</b>               |
| Konflik Pekerja-Keluarga 3 | 0.509               | -0.360       | -0.020              | <b>0.809</b>               |

Berdasarkan Tabel 2, hasil pengujian validitas diskriminan, setiap indikator terbukti memiliki nilai *loading factor* tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Fenomena serupa juga terlihat pada berbagai indikator dari masing-masing variabel laten, di mana setiap indikator memberikan kontribusi paling signifikan pada variabelnya masing-masing. Hasil tersebut menegaskan bahwa indikator dalam penelitian ini telah dirancang dan disusun dengan tepat dan sistematis dalam membedakan konstruk yang diukur. Hasil *output* SmartPLS menunjukkan nilai *R-Square* sebagai indikator besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Penjelasan lebih lanjut mengenai nilai tersebut dapat dilihat pada tabel dan ilustrasi berikut:

**Tabel 3. R-Square**

| Variabel            | R-Square |
|---------------------|----------|
| Kinerja Pegawai     | 0.130    |
| Komitmen Organisasi | 0.174    |

Berdasarkan analisis yang ditampilkan di Tabel 3, menunjukkan nilai *R-square* komitmen organisasi (Z) tercatat mencapai 0,174, sedangkan untuk aspek kinerja pegawai (Y) tercatat pada

angka 0,130. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kelelahan emosional dan konflik kerja-keluarga mampu menjelaskan 17,4% variasi dalam komitmen organisasi serta 13,0% variasi pada kinerja pegawai, sedangkan sisa persentase, masing-masing 82,6% dan 87,0%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian ini. Oleh karena itu, rendahnya nilai *R-square* pada kedua variabel mencerminkan keterbatasan model dalam memberikan penjelasan terhadap variabel dependen.

Pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), hipotesis diterima ketika nilai *t-statistik* melampaui 1,96 atau *p-value* berada dibawah 0,05, dan sebaliknya akan ditolak apabila nilai nilai *t-statistic* lebih kecil dari 1,96 atau *p-value* melebihi 0,05, sehingga hubungan antarvariabel dinyatakan tidak signifikan. Hasil dari pengujian hipotesis mengenai pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* disajikan berikut ini:

**Tabel 4. Path Coefficient**

| No | Hipotesis                                                                                                 | <i>P value</i> | <i>t-statistic</i> | Kesimpulan |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------|------------|
| H1 | Kelelahan emosional berimplikasi negatif signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan                    | 0.487          | 0.695              | Ditolak    |
| H2 | Konflik pekerjaan-keluarga yang meningkat secara signifikan menurunkan kinerja pegawai perempuan          | 0.041          | 2.044              | Diterima   |
| H3 | Kelelahan emosional secara signifikan menurunkan tingkat komitmen organisasi                              | 0.000          | 5.298              | Diterima   |
| H4 | Konflik pekerjaan-keluarga memberikan dampak negatif dan signifikan pada komitmen organisasi              | 0.118          | 1.564              | Ditolak    |
| H5 | Komitmen organisasi berimplikasi positif signifikan pada kinerja pegawai                                  | 0.238          | 1.179              | Ditolak    |
| H6 | Kelelahan emosional mempengaruhi kinerja pegawai perempuan dengan mediasi komitmen terhadap organisasi    | 0.132          | 1.116              | Ditolak    |
| H7 | Konflik pekerjaan-keluarga memengaruhi hasil kinerja pegawai perempuan dengan mediasi komitmen organisasi | 0.198          | 0.848              | Ditolak    |

## Pembahasan

### Pengaruh Kelelahan emosional terhadap Kinerja Pegawai Perempuan

Hipotesis 1 dinyatakan tidak diterima karena hasil analisis menunjukkan bahwa kelelahan emosional tidak memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai perempuan. Penemuan ini menunjukkan bahwa tingkat kelelahan emosional yang dirasakan oleh pegawai perempuan tidak cukup kuat untuk secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Secara ilmiah, fenomena ini bisa dijelaskan melalui ciri-ciri lingkungan kerja di sektor publik, yang memiliki panduan operasional yang jelas, sistem pengawasan yang formal, serta tuntutan profesionalisme yang tinggi, sehingga pegawai dapat tetap menjaga kinerja meskipun menghadapi tekanan emosional. Selain itu, stabilitas pekerjaan dan fokus pada tanggung jawab pelayanan publik dapat mendorong pegawai untuk terus mempertahankan kinerja yang optimal meskipun dalam keadaan kelelahan emosional. (Islamiyah et al., 2021).

Berdasarkan *outer model*, terlihat bahwa perasaan terjebak dan putus asa merupakan indikator yang paling berpengaruh dalam membentuk kelelahan emosional, sedangkan gangguan kesehatan fisik dan mental memiliki kontribusi yang paling minimal. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional yang dialami masih berada pada tahap psikologis dan belum

berkembang menjadi gangguan fisik atau mental yang lebih serius, sehingga efeknya terhadap kinerja belum terlalu signifikan. Temuan penelitian ini selaras dengan studi sebelumnya yang menyatakan bahwa kelelahan emosional tidak selalu berdampak langsung pada kinerja, terutama pada organisasi yang memiliki komitmen kerja yang tinggi dan sistem kerja yang terencana. Temuan dari berbagai studi terdahulu mengindikasikan bahwa kelelahan emosional tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja pegawai diantaranya (Lestahu et al., 2023; Meliani et al., 2024). Dengan demikian, studi ini mendukung pernyataan bahwa dampak kelelahan emosional terhadap kinerja bisa bersifat tidak langsung dan dipengaruhi oleh elemen lain, seperti dedikasi terhadap organisasi, semangat kerja, atau dukungan institusional (Kaplan et al., 2024)

### **Pengaruh Konflik pekerjaan-keluarga terhadap Kinerja Pegawai Perempuan**

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan, sehingga hipotesis 2 diterima. Dari perspektif teori, konflik ini mengurangi kapasitas individu dalam hal waktu dan energi sehingga yang berakibat pada kesulitan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan secara maksimal. Analisis *outer model* menunjukkan bahwa indikator konflik yang berbasis ketegangan (*strain-based conflict*) adalah unsur yang paling berpengaruh dalam menurunkan performa kinerja pegawai perempuan. Situasi ini dapat dijelaskan melalui teori *role conflict* yang dikembangkan oleh penelitian (Atkinson, 2023) yang menekankan bahwa konflik peran timbul saat individu tidak mampu memenuhi harapan dari berbagai peran secara simultan, yang akhirnya berdampak pada stress, kelelahan serta penurunan performa dan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, teori *role conflict* memperkuat pandangan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga menurunkan kinerja pegawai perempuan secara signifikan.

Konsistensi terlihat antara hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menurunkan kinerja pegawai, terutama di kalangan pekerja perempuan yang menghadapi tuntutan peran ganda. Studi (Farma, 2023; Robiansyah et al., 2024) dan studi sejenis juga mengungkapkan bahwa meningkatnya tingkat konflik pekerjaan-keluarga, berbanding lurus dengan penurunan kinerja individu yang lebih besar. Temuan ini memperkuat bukti empiris bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan determinan penting dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai perempuan, terutama dalam sektor organisasi yang memiliki tuntutan kerja yang tinggi dan terbatasnya fleksibilitas peran.

### **Pengaruh Kelelahan emosional terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi, sehingga Hipotesis 3 memperoleh dukungan empiris. Penemuan ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional merupakan aspek psikologis yang utama yang mengurangi ikatan pegawai dengan organisasi. Dalam konteks ini, kelelahan emosional menguras energi emosional individu dan menghambat terjalinnya hubungan afektif dengan organisasi. Sesuai dengan teori komitmen organisasi yang dijabarkan dalam penelitian ini (Sharma & Khurana, 2025), menegaskan bahwa kelelahan emosional terbukti dapat menurunkan *affective commitment*, di mana aspek psikologis pegawai memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk sikap, loyalitas, dan keterikatan mereka terhadap organisasi. Hal ini menjelaskan adanya hubungan terbalik antara kelelahan emosional dan komitmen organisasi, di mana semakin tinggi tekanan emosional yang dirasakan, semakin rendah loyalitas, rasa memiliki, dan dedikasi terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Temuan penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya, termasuk (Riatmaja et al., 2024) mengindikasikan bahwa kelelahan emosional secara signifikan berkontribusi terhadap penurunan komitmen organisasi. Oleh sebab itu, studi ini menguatkan bukti empiris bahwa

pengendalian kelelahan emosional bagi pegawai adalah aspek krusial dalam menjaga stabilitas komitmen organisasi, terutama di lingkungan kerja yang memiliki tuntutan psikologis yang tinggi.

### **Pengaruh Konflik pekerjaan-keluarga terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian ini, konflik pekerjaan-keluarga tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi, sehingga Hipotesis 4 dinyatakan ditolak. Dari sudut pandang teori, hasil tersebut dapat dijelaskan melalui *Role Segmentation Theory* dan *Conservation of Resources Theory*, yang menegaskan bahwa individu memiliki kemampuan untuk mengatasi konflik peran dengan menerapkan strategi adaptasi dan regulasi stres agar dapat mempertahankan sumber daya penting seperti stabilitas kerja, kesejahteraan mental, dan identitas profesional (Nsair & Piszczek, 2021; Wang, 2024). Dengan demikian, perselisihan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak otomatis mengurangi keterikatan pegawai pada organisasi selama individu dapat dengan baik menyeimbangkan kedua peran tersebut secara efektif.

Dalam lingkup organisasi sektor publik seperti Badan Pusat Statistik yang memiliki struktur kerja yang jelas, penilaian kinerja yang objektif, serta tingkat keamanan kerja yang relatif tinggi, pegawai perempuan cenderung mampu menjaga komitmen terhadap organisasi meskipun mereka menghadapi tekanan dari peran ganda. Komitmen ini lebih terlihat pada aspek *continuance commitment* dan *normative commitment* (Joo & Hong, 2026), di mana pegawai mempertahankan keterikatan mereka sebagai bentuk pertimbangan rasional untuk keberlanjutan pekerjaan serta tanggung jawab moral dan profesional terhadap organisasi. Situasi ini menunjukkan bahwa profesionalisme serta identitas kerja dapat berfungsi sebagai pengaman membantu menjaga stabilitas komitmen organisasi meskipun ada konflik peran.

Studi sebelumnya menegaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak selalu berdampak langsung terhadap penurunan komitmen organisasi (Lengkey et al., 2020) dan temuan penelitian ini menunjukkan konsistensi dengan hasil tersebut. Namun berbeda dari penelitian yang lebih menekankan pengaruh negatif dari konflik peran ganda terhadap keterikatan emosional pegawai (Kamalia et al., 2025). Dari perspektif teoritis, dampak *konflik pekerjaan-keluarga* terhadap komitmen organisasi tidak bersifat universal melainkan bergantung pada kondisi kontekstual dan sangat dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik individu serta lingkungan kerja. Dari segi praktis, temuan ini menunjukkan pentingnya memperkuat dukungan dari organisasi, sistem kerja yang adil serta menciptakan iklim kerja yang profesional sebagai faktor penyangga (*buffer*) sebagai upaya meminimalkan dampak negatif stress akibat konflik kerja-keluarga terhadap komitmen organisasi pegawai perempuan dalam menghadapi tuntutan peran ganda (Gerald et al., 2025).

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perempuan**

Berdasarkan hasil analisis, keterikatan organisasi tidak terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan, sehingga Hipotesis 5 tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan pegawai dengan organisasi, baik secara afektif, normatif maupun berkelanjutan, tidak serta-merta tercermin dalam peningkatan performa individu (Joo & Hong, 2026). Dengan demikian, komitmen organisasi pada ruang lingkup studi ini belum terbukti menjadi faktor determinan langsung bagi pencapaian kinerja pegawai perempuan.

Dalam studi ini, komitmen organisasi merepresentasikan sikap psikologis dan loyalitas jangka panjang pegawai terhadap institusi, sedangkan kinerja merupakan manifestasi hasil perilaku operasional yang dipengaruhi oleh struktur kerja dan mekanisme pengendalian organisasi (Sofia & Wang, 2025)

Konsistensi terlihat antara hasil penelitian ini dan studi terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak selalu bertindak sebagai prediktor langsung terhadap kinerja,

terutama dalam organisasi yang memiliki sistem kerja yang terstruktur dan birokratis (Sutama et al., 2022). Dalam konteks ini, komitmen organisasi lebih berfungsi untuk menjaga stabilitas kehadiran, kepatuhan, dan keberlanjutan hubungan kerja dibandingkan sebagai pendorong utama produktivitas individu. Secara teoretis, hasil ini menegaskan bahwa koneksi antara komitmen organisasi dan kinerja bersifat kontekstual, sementara dalam praktiknya menunjukkan bahwa peningkatan performa kinerja pegawai perempuan harus didukung oleh pengelolaan beban kerja yang efektif, sistem evaluasi yang adil, serta penguatan dukungan manajerial, bukan hanya sekedar mengandalkan peningkatan komitmen organisasi (Rachmawati, 2025). Dengan demikian, hasil penelitian ini menekankan bahwa komitmen organisasi tidak selalu berperan sebagai prediktor langsung kinerja, sesuai dengan penjelasan dalam perspektif *work behavior theory* (Campbell & Wiernik, 2015).

### **Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Hubungan Kelelahan emosional terhadap Kinerja Pegawai Perempuan**

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak berfungsi sebagai penghubung dalam hubungan antara kelelahan emosional dan hasil kinerja pegawai perempuan, sehingga Hipotesis 6 tidak diterima. Meskipun kelelahan emosional terbukti secara signifikan menurunkan komitmen organisasi, dampak tersebut tidak berlanjut menjadi penurunan kinerja secara tidak langsung. Penemuan ini menunjukkan bahwa perubahan pada sikap psikologis pegawai tidak selalu diterjemahkan ke dalam perubahan perilaku kerja, khususnya dalam organisasi yang memiliki sistem kerja yang formal dan terstandarisasi (Dzaky et al., 2026).

Berdasarkan perspektif *work behavior theory*, kinerja dipandang sebagai wujud dari manifestasi perilaku kerja aktual yang dipengaruhi oleh tuntutan tugas, struktur organisasi, serta faktor situasional dan bukan semata-mata oleh keadaan afektif individu (Campbell & Wiernik, 2015). Dalam studi ini, pegawai yang menghadapi kelelahan emosional cenderung menciptakan strategi *coping* dan resiliensi untuk menjaga kinerja mereka (Zuo & Bai, 2025). Selaras dengan *conservation of resources theory*, individu berusaha melindungi sumber daya yang dianggap penting, seperti stabilitas kerja dan identitas profesional sehingga efek negatif dari kelelahan emosional terhadap kinerja dapat diminimalisir walaupun komitmen organisasi mengalami penurunan (Zhou & Chen, 2021).

Di lingkungan organisasi sektor publik seperti Badan Pusat Statistik, karakteristik sistem kerja yang terorganisir, pembagian tugas yang jelas, serta mekanisme pengawasan formal membatasi ruang gerak individu untuk mengekspresikan sikap psikologisnya melalui kinerja. Kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap standar operasional prosedur dan pencapaian target institusional dibandingkan oleh tingkat keterikatan afektif semata (Campbell & Wiernik, 2015). Sebagai hasilnya, temuan dari penelitian ini menegaskan bahwa fungsi komitmen organisasi sebagai mediator bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi serta sistem kerja, sehingga tidak selalu efektif dalam menjembatani pengaruh kelelahan emosional terhadap kinerja pegawai.

### **Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Hubungan Konflik pekerjaan-keluarga terhadap Kinerja Pegawai Perempuan**

Berdasarkan temuan penelitian, komitmen organisasi tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja pegawai perempuan, sehingga Hipotesis 7 tidak diterima. Penemuan ini mengindikasikan bahwa perselisihan peran antara tuntutan kerja dan tugas keluarga tidak mengganggu kinerja pegawai melalui perubahan tingkat komitmen organisasi. Artinya, meskipun pegawai mengalami konflik pekerjaan-keluarga, keadaan ini secara tidak langsung mengurangi kinerja mereka dengan mengikis keterikatan terhadap organisasi.

Secara teoritis, fenomena ini bisa dijelaskan dengan menggunakan *role theory*, terutama konsep *role segmentation*, yang menyatakan bahwa individu dapat memisahkan peran kerja dan peran keluarga untuk meminimalisir konflik antara kedua domain tersebut (Avolio et al., 2023). Dalam penelitian ini, meskipun konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat meningkatkan tekanan mental, pegawai perempuan masih mampu mempertahankan perilaku kerja yang konsisten dengan kebutuhan organisasi.

Dalam konteks lembaga publik seperti Badan Pusat Statistik, adanya sistem kerja yang terorganisir, standar operasional prosedur yang jelas, serta budaya kerja yang mengutamakan profesionalisme dan akuntabilitas berkontribusi untuk menjaga konsistensi kinerja pegawai. Kondisi ini memungkinkan pegawai untuk tetap memenuhi target kinerja meskipun menghadapi tekanan peran ganda. Dengan demikian, penelitian ini memvalidasi bahwa komitmen organisasi lebih berfungsi sebagai sikap kerja yang relatif stabil dan bukan sebagai mekanisme perantara yang menjelaskan dampak konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja pegawai. Secara teoretis, hasil ini mendukung pandangan bahwa peran mediasi komitmen organisasi bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh karakteristik sistem kerja serta lingkungan organisasi (Sutha.B, 2025).

## SIMPULAN

Kontribusi teoritis penelitian ini terletak pada pengujian empiris mengenai hubungan antara kelelahan emosional dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja pegawai perempuan, serta menguji komitmen organisasi sebagai mekanisme mediasi dalam konteks instansi pemerintah. Berdasarkan hasil analisis, konflik pekerjaan-keluarga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan. Di sisi lain, kelelahan emosional tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi terbukti berdampak negatif yang signifikan pada komitmen organisasi. Namun, komitmen organisasi tidak dapat dianggap sebagai mediator dalam hubungan antara kelelahan emosional maupun konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kondisi psikologis, sikap kerja, dan kinerja sangat bergantung pada konteks serta dipengaruhi oleh karakteristik sistem kerja di organisasi sektor publik.

Implikasi praktis dari penelitian ini menyoroti urgensi untuk mengelola konflik pekerjaan-keluarga melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan peran serta memperkuat sistem kerja yang transparan dan adil, agar kinerja pegawai perempuan tetap konsisten. Walaupun komitmen organisasi tidak berfungsi sebagai mediator, pengelolaan terhadap kelelahan emosional tetap harus menjadi perhatian utama karena hal ini dapat memengaruhi keterikatan pegawai terhadap organisasi. Manajemen di sektor publik diharapkan dapat meningkatkan dukungan organisasi serta menerapkan mekanisme kerja yang fleksibel untuk menjaga kesehatan psikologis dan efektivitas kerja pegawai.

Penelitian ini memiliki batasan yang ada pada ruang lingkup objek yang difokuskan pada satu instansi serta penerapan desain potong lintang, sehingga data yang diperoleh hanya mencerminkan satu waktu tertentu dan tidak dapat menggambarkan perubahan kondisi responden dari waktu ke waktu. Penelitian di masa mendatang disarankan untuk menerapkan desain longitudinal dengan tujuan mengkaji dinamika hubungan antarvariabel secara lebih komprehensif untuk memperluas konteks organisasi, serta mempertimbangkan variabel psikologis dan organisasional lainnya sebagai mekanisme alternatif dalam menjelaskan hubungan antara tekanan kerja dan kinerja pegawai.

**REFERENSI**

- Alsobaey Mohamed. Faisal Qaseem Alkhateeb. (2025). *A Contextual Analysis of Factors Influencing Employee Performance in the Public Sector*: 12(1), 1–38. <https://doi.org/10.4018/IJPADA.376011>
- Amalia, M. R., Subroto, S., & Nurbaeti, H. (2023). Konflik pekerjaan-keluargaand Kelelahan emosional: the Impact on the Performance of Female Employees With Organizational Commitment As a Mediating Variable. *Maker: Jurnal Manajemen*, 9(2), 127–146. <https://doi.org/10.37403/mjm.v9i2.565>
- Atkinson, W. (2023). Field theory , role theory and role conflict : Reappropriating insights from the past. *Journal of Classical Sociology*, 25(1), 3–19. <https://doi.org/10.1177/1468795X231208456>
- Avolio, B., Charles, V., & Bautista, M. L. A. (2023). Inter-domain role transitions and work-family life balance: The mediating effect of integration and segmentation preferences. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(6), 19–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/joe.22199>
- Awasthi, A., Khan, F. S., Mazhar, S. S., Singh, A., & Khan, H. (2025). *Emerging Trends in Employee Engagement Research : A Bibliometric Analysis of Published Articles*. 6(September 2024), 8–21. <https://doi.org/10.47857/irjms.2025.v06i01.02681>
- Bai, Y., & Zhou, J. (2025). Coworker support , work – family conflict , job satisfaction , and turnover intention : female employees in post-organizational socialization. *Frontiers in Psychology*, July, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1472977>
- Belwal, S; Belwal, R. (2023). Konflik pekerjaan-keluargaand Women ' s Turnover Intention : Mediating Effects of Organizational Commitment Konflik pekerjaan-keluargaand Women ' s Turnover Intention : Mediating effects of Organizational Commitment Shweta Belwal \*, Rakesh Belwal. *Applied Research in Quality of Life*. <https://doi.org/10.1007/s11482-023-10168-x>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Konflik pekerjaan-keluarga. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Dewi, L. C., Sumada, I. M., Diah, N., & Dewi, U. (2024). Pengaruh Work Family Conflict , Kecerdasan Emosional , Stres Kerja Terhadap Kinerja PNS Perempuan di Kantor Camat Kuta Selatan Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(3), 1892–1898. <https://doi.org/https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.2960>
- Dzaky, M. F., Faizin, M., Tara, R., Fauzan, M., Sunan, M., Herlambang, M., Triandra, M. Z., & Habiburohman, R. (2026). *Pengaruh Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 3(6), 142–148. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.18130444>
- Gayatri Sukma, Sugiati Gusti, S. I. (2025). The Role of Organizational Commitment as a Mediation Variable in the Influence of Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance in The Police and Firefighting Units of Klungkung Regency. *International Journal of Environmental, Sustainability and Social Science*, 6(5), 958–973. <https://doi.org/https://doi.org/10.38142/ijesss.v6i5.1475>
- Geraldes, D. T., Chambel, M. J., & Carvalho, V. S. (2025). Work-family practices and work-family relationship: the role of boundary management. *BMC Public Health*, 25(1), 1343. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-22512-x>
- Hafizh, M., Ulhaq, D., & Suratman, A. (2025). Pengaruh Work-Life Balance , Konflik

- pekerjaan-keluarga, dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2023), 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/optimal.v5i2.6417>
- Hair, Joseph F. (2010). Preparation and characterization of nonwoven fibrous biocomposites for footwear components. In *Polymers* (Vol. 12, Issue 12, pp. 1–761). Pearson Prentice Hall. <https://doi.org/10.3390/polym12123016>
- Handayani, D. (2024). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Neuronworks Indonesia. 01(01), 89–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.15575/lobi.v1i1.696>
- Ilyas, S., Abid, G., & Ashfaq, F. (2022). The impact of perceived organizational support on professional commitment: a moderation of burnout and mediation of well-being. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 43(7–8), 710–726. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2022-0170>
- Irfan, Manurung, S., & Hani, S. (2024). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi (Edisi Revisi)*. UMSU Press.
- Islamiyah, A. N., Parawu, H. E., Makassar, U. M., Makassar, U. M., & Makassar, U. M. (2021). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.26618/kimap.v2i5.5442>
- Jalalli, N. M. (2024). Comprehensive Analysis Of Teacher Kelelahan emosional At Khazar District High School Using The Maslach. *Health and Society*, 04, 148–163. <https://doi.org/https://doi.org/10.51249/hs.v4i03.2094>
- John P. Meyer, & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Partnership and the High Performance Workplace*, 1(1), 108–135. [https://doi.org/10.1057/9780230501997\\_5](https://doi.org/10.1057/9780230501997_5)
- Joo, J., & Hong, S. (2025). Predicting model for the employees' organizational commitment: Integrative approach of organizational identity and career identity. *International Journal of Organizational Analysis*, 34(2), 439–461. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2024-4662>
- Kamalia, N. P. T. N. A. Y. I. (2025). Konflik Peran Ganda dan Keterikatan Kerja Karyawan Perempuan dalam Setting Industri. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(03), 82–88. <https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jiwa%0AVolume>
- Kaplan, M. K., Bozkurt, G., Aksu, B. Ç., Bozkurt, S., Günsel, A., & Çelik, G. G. (2024). Do emotional demands and exhaustion affect work engagement? The mediating role of mindfulness. *Frontiers in Psychology*, October, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1432328>
- Kim, J. (2023). Effects of Konflik pekerjaan-keluarga on Working Women. *Journal of Student Research*, 12(2), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.47611/jsrhs.v12i2.4329>
- Kumari, P. B. P. (2024). A Strategic Imperative : The Influence of Employee Commitment on Organizational and Employee Outcomes. *International Journal of Engineering Technology and Management Sciences*, 8, 110–118. <https://doi.org/10.46647/ijetms.2024.v08i05.015>
- Lengkey, M. F., Nelwan, O. S., & Lengkey, V. P. K. (2020). Analisis Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Intervening Di Poldasulut Analysis Of Work Family Conflict And Job Stress On Employee Performance Through Organizational Commitment As An Intervening Variable In Poldasulut. *Jurnal EMBA*. 8(3), 1129–1141. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.31517>
- Lestaluhi, M., Soetiksno, A., Aponno, E. H., Niaga, A., & Negeri, P. (2023). pengaruh kelelahan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(2), 560–569. <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jat.v2i2.2137>
- Lestari, D. A., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Work Family Conflict dan Emotional Exhaustion

- terhadap Kinerja Perawat Wanita melalui Organizational Commitment pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 167–181. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p167-181>
- Lutfiah, F., Mulyani, S. S., Perkasa, D. H., & Saluy, A. B. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mendorong Kesetaraan Gender di Tempat Kerja : Sebuah Literature Review. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Indormasi*, 6(6), 3834–3845. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i6>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(Volume 52, 2001), 397–422. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Meliani, A., Rosnani, T., & Saputra, P. (2024). Workload on SOEs employee performance : Mediating effects of work stress and burnout. *Journal of Management and Digital Business*, 4(3), 697–712. <https://doi.org/https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i3.1322>
- Moreno-martínez, M. (2025). The Associated Factors of Work Engagement , Work Overload , Work Satisfaction , and Kelelahan emosionaland Their Effect on Healthcare Workers : A Cross-Sectional Study. *Healthcare*, 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/healthcare13020162>
- Nsair, V., & Piszczek, M. (2021). Gender matters: The effects of gender and segmentation preferences on work-to-family conflict in family sacrifice climates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3), 509–530. <https://doi.org/10.1111/joop.12361>
- Putri, Q. A., & Muhid, A. (2025). Systematic Literature Review : Pengaruh Psychological Capital terhadap Job Performance pada Karyawan Gen Milenial Pendahuluan Perubahan signifikan dalam struktur dan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1), 25–38. <https://doi.org/10.32502/jimn.v15i1.758>
- Rachmawati, I. D. (2025). Kondisi Karyawan Wanita Di Indonesia : Literature Review Conditions of Female Employees in Indonesia : Literature Review. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 2(1), 12–16. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.69533>
- Rahmania, T., Rahayu, A., & Saria, M. (2025). Acta Psychologica Decoding job-hopping behavior : The role of organizational culture , kelelahan emosional, and dual motives in career transitions. *Acta Psychologica*, 260(October), 105745. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105745>
- Reonaldho Tata Utama, Kusuma Candra Kirana, & Didik Subiyanto. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 5(1), 112–118. <https://doi.org/10.31605/mandar.v5i1.1851>
- Riatmaja, D. S., Andriani, N., Purwadisastra, D., Rukhmana, T., Ikhlās, A., & Wonmally, W. (2024). Hubungan Kepemimpinan Transformasi, Kelelahan Emosional, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional pada Guru SMA. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(2), 1000–1006. <https://doi.org/10.31004/irje.v4i2.820>
- Robbins, S. P. and J. (2016). *Organizational Behavior. 17th Edition*. Pearson Education Limited, Upper Saddle River.
- Robiansyah, Raharjo Sugeng, Ramadhani Melda Aulia, A. M. Z. (2024). Improving Career Satisfaction Through Reducing Konflik pekerjaan-keluargaAmong Nurses: Career Calling As Moderator. *Junal Aplikasi Manajemen*, 22(1), 62–71. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.01.05>
- Sari, S. Y., Aima, H., & Zefriyenni, Z. (2024). Determination of employee turnover intention through job satisfaction : work family conflict and organizational commitment. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, 10(3), 91–99.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.29210/020243947> Contents
- Sarman, R., & Sari, R. K. (2023). Organizational Commitment Mediating Konflik pekerjaan-keluargaAnd Job Satisfaction In Nursing Performance. *Trikonomika*, 22(2), 59–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.23969/trikononika.v22i2.8064>
- Sharma, A., & Khurana, B. (2025). Relationship of Work Motivation and Burnout with Organizational Commitment of Employees. *International Journal on Science and Technology (IJSAT)*, 16(3), 1–8. [www.ijstat.org](http://www.ijstat.org)
- Sofia, S., & Wang, T. (2025). The impact of organizational commitment on job performance in primary healthcare : a motivation internalization perspective. *Frontiers in Public Health*, October, 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1685420>
- Sufyanto. (2024). Panorama History Of Social Exchange Theory Sejarah Panorama Teori Pertukaran Sosial : *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 13(1). <https://doi.org/10.21070/kanal.v13i1.1800.PANORAMA>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (22nd ed.). ALFABETA,CV.
- Sutari AR, T., Yunus, M., & Kesuma, T. M. (2023). Analysis of the Konflik pekerjaan-keluargaInfluence on Female State Civil Apparatus on Job Satisfaction and Employee Performance With Organizational Commitment As an Intervening Variable (Study At the Aceh Women Empowerment Service and Child Protection Office). *International Journal of Business Management and Economic Review*, 06(02), 89–100. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2023.3476>
- Sutha.B, T. C. (2025). Moderating the Effect of Work Environment via Organizational Commitment: A Study on Motivation and Its Impact on Employee Performance. *European Economic Letters (EEL)*, 15(1 SE-Articles), 1341–1351. <https://doi.org/10.52783/eel.v15i1.2512>
- Tiara Kharisma Komala Farma. (2023). Pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan di PT.Kusuma Agrowisata Batu. *Etheses*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/54055>
- Wang, Y. (2024). *Konflik pekerjaan-keluargaand Balance Strategies — An Analysis Based on the Work-Family Resources Model*. 1228–1239. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2024.122064>
- Zhou, H., & Chen, J. (2021). How Does Psychological Empowerment Prevent Kelelahan emosional? Psychological Safety and Organizational Embeddedness as Mediators. *Frontiers in Psychology*, 12, 546687. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.546687>
- Zuo, J., & Bai, Y. (2025). Emotion regulation, coping strategies, and burnout among Chinese competitive athletes: a mixed-methods study. *BMC Psychology*, 13(1), 1147. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03458-6>