

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN FLEKSIBILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah
Kabupaten Bondowoso)**

Karjono¹

Ni Nyoman Putu Martini²

Mohammad Thamrin³

¹Universitas Muhammadiyah Jember

¹Karjonoulp@yahoo.co.id

²Universitas Muhammadiyah Jember

²ninyomanputu@unmuhjember.ac.id

³Universitas Muhammadiyah Jember

³muhdthamrin@unmuhjember.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research is to determine and analyze the influence of work family conflict and work flexibility on the performance of employees of the Goods and Services Procurement Section of the Bondowoso Regency Regional Secretariat. The number of samples for this study was 126. The analysis technique used was Structural Equation Model (SEM) using WarpPLS 7.0. The results of data analysis show that the variables work family conflict, work motivation and work flexibility partially have a significant effect on the performance of employees in the Goods and Services Procurement Section of the Regional Secretariat of Bondowoso Regency.

Keywords : *Work family conflict, work flexibility, work motivation and employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Sutrisno (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sebagai pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja dan proses organisasi, memiliki dampak langsung terhadap kinerja melalui pengelolaan yang efektif terhadap motivasi, pengembangan keterampilan,

dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nurlaila (2013) mengemukakan bahwa *performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari satu proses. Menurut Dessler (2015) mengemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan *standart* yang ditetapkan. Sedangkan

Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode pengukuran evaluasi kerja.

Jadi kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merujuk pada hasil kerja seorang karyawan, baik dalam kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berbagai pandangan para ahli mengenai kinerja mengindikasikan bahwa kinerja bisa dilihat sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses kerja, baik berupa produk atau jasa. Kinerja juga diukur melalui perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan atau dalam konteks evaluasi kerja. Oleh karena itu, konsep kinerja melibatkan pencapaian hasil kerja yang mencakup

aspek kualitas dan kuantitas, serta sejalan dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada karyawan dalam suatu periode evaluasi.

Berdasarkan teori kinerja serta hasil penelitian sejenis diatas, maka objek penelitian yang dipilih ialah pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa mempunyai tugas melaksanakan sebagian Tugas Asisten Perekonomian dan Pembangunan dalam menyusun, menghimpun, wmenyiapkan data dan informasi dalam rangka penyusunan dan penetapan kebijakan daerah, perumusan pedoman dan petunjuk teknis, mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang pengelolaan administrasi pengelolaan barang/jasa, pembinaan SDM dan Advokasi, pengelolaan LPSE, Adapun identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso adalah sebagai berikut:

Table. 1 Identifikasi Capaian Kinerja pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso.

No	Indikator Kinerja	Target	Capaian				
			2018	2019	2020	2021	2022
1	Persentase pengadaan barang/jasa yang dikelola oleh UKPBJ	100%	50%	70%	75%	85%	85%
2	Persentase SDM pelaksanaan pengadaan barang jasa yang ditingkatkan kemampuannya	100%	85%	85%	85%	85%	85%
3	Persentase Pelaksanaan Pengadaan Secara Elektronik Melalui LPSE	100%	75%	75%	75%	80%	85%
4	Jumlah pengadaan yang difasilitasi secara	100%	65%	85%	85%	85%	85%
5	Jumlah sosialisasi dan bimtek yang dilaksanakan	100%	65%	75%	75%	75%	75%
6	Jumlah pengadaan yang dilaksanakan	100%	75%	75%	75%	75%	75%

Sumber : Barjas Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso (2022)

Tabel. 1 data capaian kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Bondowoso, dapat diketahui bahwa

capaian target realisasi program kegiatan masih belum mencapai tingkat maksimal, hal ini ditunjukkan dengan capaian kerja realisasi program Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan yang dilaksanakan oleh masing-masing bagian di Sekretariat Daerah, ada beberapa faktor yang menjadi penghambat pelayanan tersebut yang memungkinkan juga akan mempengaruhi kualitas dukungan pencapaian visi, misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah Bondowoso selama 5 tahun ke belakang adalah antara lain : belum optimalnya pelayanan publik; masih kurangnya kualitas sumber daya manusia; pembinaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia aparatur masih terbatas; masih lemahnya budaya kerja; masih kurangnya sarana dan prasarana teknologi informasi yang memadai.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso, maka dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan fenomena kinerja ialah belum optimalnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi serta dalam pelayanan publik. Sehingga

dalam penelitian ini, peneliti mencoba memberikan solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mengacu terhadap factor-faktor yang diasumsikan penting ialah: beban kerja, *work family conflict* dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai *variable intervening*.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan capaian kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan *work family conflict*. Reddy (2013) mendefinisikan *work-family conflict* adalah masalah satu bentuk konflik peran ganda dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan atau saling bertentangan di beberapa aspek. Menurut Susanto (2013) *work-family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal. *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam

pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Darmawati, 2019).

Work family conflict dapat dipastikan memiliki peranan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja dengan waksimal. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil penelitian Adani (2020) menyimpulkan bahwa *Work family conflict* da berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit QIM Batang. Penelitian Jackson dan Arianto (2017) menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan dari *Work family conflict* terhadap pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Chandra (2017), Aji Kuning dkk (2016). menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Konflik mengenai pekerjaan dan keluarga merupakan persoalan dilematis yang dihadapi oleh hampir semua pegawai. Dibutuhkan kebijakan pembagian waktu kerja yang efektif dan efisien namun tetap fleksibel

untuk pegawai. Fleksibilitas kerja menunjukkan tidak hanya variasi dalam waktu dan tempat dalam bekerja, tetapi juga pembagian kerja, cuti pada kerja (seperti cuti hamil), kerja paruh waktu dan juga jangka waktu bekerja (Torrington, dkk, 2011). *Flexible working hours* menawarkan kemudahan dalam perencanaan, bukan mengurangi waktu kerja. Dengan demikian, fleksibilitas dalam pekerjaan dapat diringkas sebagai kemampuan karyawan untuk mengontrol durasi waktu kerjanya serta lokasi kerja, kemampuan ini yang seharusnya ditawarkan oleh perusahaan karena berbagai manfaat yang dirasakan (Amritha, dkk, 2017). Deshwal (2015) mengatakan bahwa *flexible working hours* ini memiliki bentuk yang berbeda pada jam kerja biasanya. Perbedaannya adalah jam dan waktu kerja dalam arti bahwa pekerja dapat melakukan pekerjaannya tepat waktu kapanpun dan dimanapun pekerja inginkan.

Penelitian terkait fleksibilitas kerja sudah pernah wdilakukan oleh (Abadi & Taufiqurrahman, 2023; Davidescu dkk., 2020; Nabila dkk., 2019; Saputro dkk., 2021; Siskayanti & Sanica, 2022) menyatakan bahwa waktu kerja yang fleksibel dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga ketercapaian

target kerja lebih optimal, sehingga fleksibilitas kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian (Siskayanti & I Gede Sanica, 2022; Wahyuni & Cahyono, 2022) menyimpulkan bahwa waktu kerja yang fleksibel tidak mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Disimpulkan bahwa terdapat permasalahan dalam kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai belum optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi serta dalam pelayanan publik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, peneliti mencoba memberikan solusi dengan memperhatikan work family conflict, dan fleksibilitas kerja sebagai faktor-faktor penting. Motivasi kerja dianggap sebagai variabel intervening yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, work family conflict dan fleksibilitas kerja juga diakui memiliki peran penting dalam mencapai target kinerja pegawai. Meskipun pendapat ahli dan beberapa penelitian empiris mendukung peran positif motivasi

kerja, work family conflict, dan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan kinerja, terdapat juga penelitian yang menyimpulkan bahwa fleksibilitas kerja tidak mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

METODE

Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengidentifikasi masalah (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif.

HASIL PENELITIAN

a. Evaluasi *Outer Model*

Uji Validitas

Kriteria uji validasi adalah dengan menggunakan kriteria faktor loadings (*cross-loadings factor*) dengan nilai lebih dari 0,70. Hasil WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Combined loadings and cross-loadings
Combined loadings and cross-loadings

	WFC	Fleksib	Motivas	Kinerja	Type (a)	SE	P value
X1.1	0.809	-0.285	-0.009	-0.549	Reflect	0.073	<0.001
X1.2	0.799	0.421	-0.250	0.376	Reflect	0.074	<0.001
X1.3	0.791	0.020	-0.010	-0.073	Reflect	0.074	<0.001
X1.4	0.836	-0.098	0.252	-0.339	Reflect	0.073	<0.001
X1.5	0.766	-0.060	0.006	0.727	Reflect	0.076	<0.001
X2.1	0.212	0.908	0.093	-0.121	Reflect	0.072	<0.001
X2.2	0.128	0.903	-0.183	0.007	Reflect	0.072	<0.001
X2.3	-0.349	0.881	0.091	0.118	Reflect	0.072	<0.001
Y1	-0.048	0.109	-0.124	0.869	Reflect	0.072	<0.001
Y2	-0.515	-0.433	0.039	0.876	Reflect	0.072	<0.001
Y3	0.249	-0.142	0.164	0.902	Reflect	0.072	<0.001
Y4	-0.140	0.132	0.016	0.893	Reflect	0.072	<0.001
Y5	0.457	0.344	-0.103	0.857	Reflect	0.073	<0.001

Hasil perhitungan WarpPLS .0 pada tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada cross-loadings factor telah mencapai nilai diatas 0,7 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan wuntuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten tanpa ada bias. Hasil olah data WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Composite reliability coefficients

WFC	Fleksib	Kinerja
0.887	0.925	0.945

Cronbach's alpha coefficients

WFC	Fleksib	Kinerja
0.840	0.879	0.927

Dasar yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah nilai *Composite reliability coefficients* dan *Cronbach's alpha coefficients* di atas 0,7. Hasil

pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas.

b. Evaluasi Inner Model

Uji Hiptesis

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung *work family conflict* (X1) dan fleksibilitas kerja (X2) terhadap Motivasi kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y) Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Nilai Koefisien Jalur

		Pengaruh Langsung		
No	Hipotesis	Path coefficients	P values	Keterangan
1	<i>Work family conflict</i> → Kinerja	0,496	0,001	Signifikan
2	Fleksibilitas kerja → Kinerja	0,329	0,001	Signifikan

H1. Pengaruh *Work family conflict* (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat untuk pengujian variabel *Work family conflict* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,496 dengan ρ -value sebesar 0,001. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan *Work family conflict* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

H2. Pengaruh Fleksibilitas kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat untuk pengujian variabel Fleksibilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,329 dengan ρ -value sebesar 0,001. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan Fleksibilitas kerja

(X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Hasil dari analisis wpengaruh *work family conflict*, fleksibilitas kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,837, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (*work family conflict*, fleksibilitas kerja dan Motivasi kerja) mempunyai kontribusi sebesar 83,7% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), dan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pengaruh *Work family conflict* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian variabel *Work family conflict* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,496 dengan ρ -value sebesar 0,001. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan *Work family conflict* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan

Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H₃ diterima. Hal tersebut disebabkan oleh aspek *work family conflict* yang mampu meningkatkan kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso. Aspek-aspek *work family conflict* adalah dukungan keluarga, Kepuasan kerja Kepuasan pernikahan dan Size of firm, diyakini mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Berikut ini pembahasan masing-masing aspek secara lebih rinci:

a. Dukungan Keluarga:

Dukungan keluarga dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika pegawai merasa didukung oleh keluarga mereka, hal ini dapat menciptakan lingkungan psikologis yang positif, mengurangi stres, dan meningkatkan fokus pada pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.

b. Kepuasan Kerja:

Kepuasan kerja secara langsung terkait dengan kinerja pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi dan lebih terlibat dalam tugas-tugas

mereka, yang dapat meningkatkan kinerja keseluruhan.

c. Kepuasan Pernikahan:

Kepuasan pernikahan dapat memengaruhi kinerja pegawai melalui dampaknya pada kesejahteraan psikologis. Hubungan yang baik di rumah dapat menciptakan stabilitas emosional yang mendukung fokus dan produktivitas di tempat kerja.

d. Size of Firm (Ukuran Perusahaan):

Ukuran perusahaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui berbagai cara, seperti memberikan lebih banyak atau lebih sedikit peluang pengembangan karir, dukungan sumber daya, dan struktur organisasional. Dengan memahami bagaimana ukuran perusahaan berinteraksi dengan *work family conflict*, manajemen dapat merancang strategi untuk meningkatkan kinerja.

Pemahaman ini dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso. Dengan memperhatikan aspek-aspek *Work family conflict*, organisasi dapat

merancang kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Adani dkk., 2020) (Jackson & Arianto, 2017) menyimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Fleksibilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian variabel Fleksibilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,329 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan Fleksibilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso, terbukti kebenarannya atau H_4 diterima. Hal tersebut disebabkan oleh aspek fleksibilitas kerja yang mampu meningkatkan kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso. Aspek-aspek fleksibilitas kerja yang

telah disebutkan, yaitu *scheduling*, *telehomeworking*, *part-time*, diyakini mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Berikut ini pembahasan masing-masing aspek secara lebih rinci:

a. *Scheduling* (Penjadwalan):

Fleksibilitas dalam penjadwalan kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang dapat mengatur jadwal mereka sendiri atau memiliki pilihan penjadwalan yang lebih fleksibel mungkin dapat mengoptimalkan waktu kerja mereka, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas.

b. *Telehomeworking* (Bekerja dari Rumah):

Kesempatan untuk bekerja dari rumah dapat memiliki dampak positif pada kinerja pegawai. Bekerja dari rumah memberikan fleksibilitas tambahan, memungkinkan pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan gaya dan preferensi mereka, yang dapat meningkatkan efisiensi dan konsentrasi.

c. *Part-Time* (Kerja Paruh Waktu):

Kerja paruh waktu juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Bagi sebagian pegawai, bekerja paruh waktu dapat meningkatkan

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka saat bekerja.

Hasil ini memberikan wawasan tentang bagaimana aspek-aspek fleksibilitas kerja w dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di lingkungan kerja Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso. Dengan memahami pengaruh positif dari fleksibilitas kerja, manajemen dapat merancang kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan.

Penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian wterdahulu yang dilakukan (Saputro dkk., 2021) (Bramanto dkk., 2022) (Nabila dkk., 2019) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan fleksibilitas kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan dalam Bab IV, kesimpulan dalam wpenelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian membuktikan *work family conflict*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang

dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso.

2. Hasil pengujian membuktikan fleksibilitas kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk Praktisi:
 - a. Pengelolaan *Work family conflict*:
Lakukan evaluasi terhadap kebijakan dan praktik kerja yang dapat meminimalkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Implementasikan program dukungan keluarga yang dapat membantu pegawai dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga.
 - b. Fleksibilitas Kerja:
Tingkatkan fleksibilitas dalam penjadwalan dan pengaturan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan individu pegawai. Pertimbangkan kebijakan kerja jarak jauh atau opsi bekerja dari

- rumah untuk meningkatkan fleksibilitas kerja.
- c. Stimulasi Motivasi Kerja:
Identifikasi faktor-faktor motivasi individu di tempat kerja dan rancang strategi yang dapat meningkatkan motivasi tersebut. Sediakan peluang pengembangan karir dan tantangan yang dapat memicu motivasi kerja pegawai.
- d. Pengembangan Karyawan:
Berikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Pertimbangkan program pendidikan lanjutan atau pelatihan khusus yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Penulisan Daftar Pustaka Berdasarkan Harvard Format APA Style.

Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan Work Flexibility, Incentives and Work Motivation on Lamongan Grabbike Driver Performance. *Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(Juni), 30–40. <https://doi.org/10.58906/melati.v40i1.97>

- Abou Moghli, A., & Azzam, A. (2015). The Impact of Flexitime on Employee Performance. *Journal of Business and Management*, 17(1), 17-26.
- Adani, T. N., Dudija, N., & Psi, S. (2020). Pengaruh *Work family conflict* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Qim Batang). *eProceedings of Management*, 7(2). <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/12217>
- Amin, M. (2013). Work-family Conflict and Its Relationship with Quality of Work Life. *European Journal of Business and Management*, 5(1), 74-81.
- Asfahyadin, L. A., Nur, N., Muh Taufik, H., & Topan Sabara, G. (2017). The Influence Of *Work family conflict* And Work Stress On Employee Performance. Dalam *International Journal of Management and Applied Science* (Nomor 3). <http://iraj.in>
- Aslam, U., et al. (2011). Work-Family Conflict, Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Study. *International Journal of Business and Social Science*, 2(22), 273-279.
- Bramanto, Rokhyadi, A., & Permana Saputra. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Gojek Indonesia Di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1–15.
- Cahya, D. C., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (t.t.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta). *JBE Jurnal Bingkai Ekonomi JBE*, 6(2), 71–83.

- <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>
- Cardoso Gomes, J. O. (2013). Performance Measurement: Linking Balanced Scorecard, ISO 9000, and EFQM. CRC Press.
- Carloo, M., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2013). A Cross-level Analysis of the Effects of Work-family Conflict on Employee Creativity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 220-230.
- Christine, I. R., et al. (2013). *Work family conflict*, Job Satisfaction, and Turnover Intention among Working Mothers. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(6), 32-38.
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Dessler, Gary. (2015). Human Resource Management. Pearson. New Jersey.
- Dessler, Gary. (2015). Human Resource Management. Pearson. New Jersey.
- Edison, S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 7(1), 42-57. Bandung.
- Fahmi. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers. Jakarta.
- Farida. (2014). Kinerja: Konsep dan Aplikasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 1(1), 27-42. Jakarta.
- Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. *Psikoborneo*, 1(2).
- Gede Riana, I., Luh, N., Wiagustini, P., Dwijayanti, K. I., & Rihayana, G. (2018). Managing *Work family conflict* and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127-134. <https://doi.org/10.9744/JTI.20.2.127-134>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89. <https://doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6>
- Handoko, T. Hani. (2015). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta.
- Hashim, Z., et al. (2017). The Relationship between Flexible Working Hours and Job Performance: The Moderating Role of Employee Motivation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224, 112-119.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16-23. <https://doi.org/10.31294/WIDYACIPTA.V5I1.8838>
- Irianto, I. (2012). Dasar-Dasar Manajemen. Raja Grafindo Persada.
- Jackson, J.-, & Arianto, Y.-. (2017). Pengaruh *Work family conflict* Terhadap Kinerja Karyawati PT Sinta Pertiwi. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 5(1), 99-111. <https://doi.org/10.32493/JK.V5I1.Y2017.P99-111>
- Jamadin, D., Mohamad, B., et al. (2014). Work-family Conflict and its Impact on Job Satisfaction: A Study on Hotel Employees in Malaysia.

- Procedia - Social and Behavioral Sciences, 129, 403-410.
- Kabalina, V. V., et al. (2019). Impact of Flexible Work on Organizational Performance. Proceedings of the International Scientific Conference Far East Con, 62-66.
- Latifah, L., & Rohman, A. (2014). The Influence of Job Stress and *Work family conflict* on Job Satisfaction and Performance: A Survey of Garment Workers. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 159, 22-28.
- Luthans, Fred. (2015). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. New York. McGraw-Hill Education.
- Luthans, Fred. (2015). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. McGraw-Hill Education. New York.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.* Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. (2012). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Medan. Jurnal Manajemen & Bisnis, 11(1), 41-52. Medan.
- Moeheriono. (2014). Penerapan Balanced Scorecard dalam Penentuan Key Performance Indicator (KPI) di Perusahaan XYZ. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 16(1), 14-25.
- Moorhead, G., & Griffin, R. (2013). Organizational Behavior. Cengage Learning.
- Murharnis, N. K., et al. (2011). Work-Family Conflict: Antecedents and Consequences. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 25, 240-254.
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh *Work family conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan divisi Operational dan Servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(2), 57-67.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2929>
- Nurlaila. (2013). Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank Indonesia Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Disertasi. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Nurlaila. (2013). Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank Indonesia Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Disertasi. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Poniman, A., Hidayat, F. R., & Warits. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada.
- Pragiwani, M., Lestari, E., Alexandri, M. B., Tinggi, S., & Indonesia, E. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3),

- 117–129.
<https://doi.org/10.24198/RESPONSIVE.V3I3.32134>
- Rahimić, Z., Resić, E., & Kožo, A. (2012). Determining the Level of Management Competences in the Process of Employee Motivation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 535–543. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.04.066>
- Saputro, I. E., Bairizki, A., Hidayat, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Mataram, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab Terhadap Kinerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Mataram. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 24–45. <https://doi.org/10.46306/JBBE.V14I1.26>
- Sharifah, H. (2016). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 13(1), 1-14.
- Siagian, S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siskayanti, N. K., & I Gede Sanica. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work from Home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92–108. <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper>
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work from Home. *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN*, 7(1), 92–108. <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper>
- Stewart, D. W. (2012). Human Resource Management. John Wiley & Sons.
- Sudarmanto. (2011). Manajemen Kinerja: Konsep, Metodologi, dan Implementasi. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Suharmono, S., & Natalia, F. (2015). *Work family conflict: Factors Affecting and the Impact on Job Performance*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 703-709.
- Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.
- Torang, R. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia: Panduan Praktis Bagi Pemula dalam Pengelolaan Pegawai. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Wadhawan, R. (2019). Impact of Flexible Work Hours on Work-Life Balance: An Empirical Study. *Management and Labour Studies*, 44(2), 201-215.
- Wahyuni, S. I., & Cahyono, K. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5014>
- Wiratama dan Sintaasih. (2013). Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 134-143. Surabaya.
- Yuliani, Y., Liswandi, L., & Darwis, A. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Melalui Motivasi Kerja. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 10(2), 224. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i2.440>