

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kinerja dalam suatu organisasi menjadi landasan utama dalam menjelajahi dinamika yang memengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja. Kinerja pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, reputasi, serta keberlanjutan operasionalnya (Pratame and Supartha 2022). Meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun masalah ini tetap menjadi isu yang menarik dan relevan untuk diteliti lebih lanjut. Setiap organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai strategi untuk mencapai keunggulan kompetitif dan menjaga daya saingnya.

Dalam konteks manajemen, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai memiliki nilai yang besar bagi organisasi. Salah satu faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja adalah *work-family conflict* dan stres kerja, yang sering menjadi hambatan dalam mencapai kinerja optimal. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *workload* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Ruliana, 2024; dan Dweikat, 2023). Selain itu, motivasi dan kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan keterlibatan pegawai sebagai mediator (Muchsinati and Teo, 2022).

Tantangan seperti *work-family conflict* dan stres kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai (Li, Bagger, and Cropanzano, 2016; Elsafty and Shafik, 2022). Namun, pemahaman yang mendalam tentang dinamika antara faktor-faktor tersebut dapat membantu organisasi mengidentifikasi area potensial untuk perbaikan dan merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Pratame and Supartha, 2022).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks dan saling berkaitan. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah peran konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja, dan motivasi kerja. Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan telah banyak diteliti oleh para peneliti. Penelitian terbaru oleh Pratame & Supartha (2022) mengeksplorasi peran mediasi motivasi karyawan dalam hubungan antara konflik peran kerja-keluarga dan kinerja karyawan. Studi ini memberikan pemahaman tentang bagaimana motivasi bertindak sebagai jembatan antara stresor eksternal seperti konflik peran kerja-keluarga dan kinerja kerja yang sebenarnya, memberikan wawasan bagi organisasi untuk mengelola dan mendukung karyawan yang menghadapi tantangan tersebut untuk meningkatkan hasil kinerja.

Selain itu, Widyarini & Muafi (2021) menyelidiki pengaruh konflik peran kerja-keluarga dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Studi ini menawarkan perspektif unik dengan memeriksa dampak konflik peran kerja-keluarga dan pertimbangan etis terhadap kinerja karyawan. Memahami interaksi faktor-faktor ini dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung sesuai dengan nilai dan keyakinan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan.

Peran motivasi intrinsik dan ekstrinsik, konflik peran kerja-keluarga, dan dukungan organisasi menunjukkan serangkaian faktor kompleks yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini dan sifat hubungannya, organisasi dapat mengembangkan strategi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, membangun lingkungan kerja positif, dan mendorong keberhasilan yang berkelanjutan. Kajian literatur menunjukkan bahwa terdapat berbagai perspektif mengenai dampak faktor psikologis (*work family conflict* dan stres kerja) terhadap kinerja karyawan. Pradhan et al. (2021) mengeksplorasi peran modal psikologis dan *coping* dalam mengelola stres, yang menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, Dar, Sudiro, and Rahman (2022) membahas dampak kepercayaan diri kreatif dan keamanan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif, menyoroti pentingnya faktor psikologis dalam membentuk kinerja. Susworo (2019), juga menekankan pengaruh komunikasi modal interpersonal dan psikologis terhadap kinerja karyawan, menggarisbawahi relevansi faktor psikologis dalam lingkungan organisasi. Selain itu, Thanh and Nghi (2022) menunjukkan pengaruh modal psikologis terhadap kinerja karyawan, yang selanjutnya mendukung pentingnya faktor psikologis dalam menentukan hasil kinerja. Temuan-temuan ini secara kolektif menekankan pengaruh beragam faktor psikologis terhadap kinerja karyawan, menyoroti perlunya analisis komprehensif dan pertimbangan beragam perspektif dalam upaya penelitian.

Konflik antara *work family conflict* serta stres kerja merupakan dua isu utama yang sering dihadapi oleh karyawan. Konflik kerja-keluarga terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga saling bertentangan, sedangkan stres pekerjaan muncul ketika individu mengalami tekanan yang berlebihan dari pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, motivasi kerja muncul sebagai faktor kunci yang dapat memediasi hubungan antara konflik kerja-keluarga, stres pekerjaan, dan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi motor penggerak bagi karyawan untuk tetap berkinerja baik meskipun menghadapi tekanan dari konflik kerja-keluarga dan stres pekerjaan. Di sisi lain, kepuasan kerja mungkin memainkan peran dalam memoderasi dampak negatif dari konflik kerja-keluarga dan stres pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka mungkin lebih mampu mengatasi tantangan yang dihadapi dari konflik kerja-keluarga dan stres pekerjaan, sehingga mempertahankan kinerja yang tinggi.

Secara empiris terdapat sejumlah penelitian sebelumnya yang telah meneliti tentang dampak konflik kerja-keluarga dan stres kerja terhadap motivasi kerja dalam konteks psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Konflik kerja-keluarga telah terbukti secara negatif dan signifikan mempengaruhi motivasi kerja individu dengan menciptakan tekanan psikologis yang mengganggu keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Dampak negatif ini terlihat dalam penurunan motivasi kerja, energi, fokus, dan komitmen terhadap pekerjaan. (Tran, 2023; Pan et al., 2022; Pratame & Supartha, 2022; Wang dan Shi, 2022; Prasad et al., 2023; Hemairi et al., 2022).

Terkait dengan pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja sejumlah penelitian menegaskan keterkaitan yang kompleks antara faktor-faktor ini dalam pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Temuan dari Rahman and Shanjabin (2022), Salsabilla et al. (2022), Irawanto, Novianti, and Roz (2021), dan Prasad et al. (2023) menyoroti pengaruh negatif stres kerja terhadap motivasi kerja, serta pentingnya peran motivasi intrinsik dalam mengelola stres kerja. Penelitian juga menekankan hubungan antara stres, kelelahan, aktivitas fisik, dan motivasi intrinsik, menyoroti kompleksitas dinamika ini dalam konteks beragam profesi dan situasi kerja.

Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan telah dipelajari secara luas dalam berbagai konteks. Penelitian Yusuf and Hasnidar (2020) dan Widyarini and Muafi (2021), sama-sama menemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka semakin rendah kinerja karyawan. Demikian pula, Morrison et al. (2020) menekankan perlunya penelitian empiris mengenai konflik pekerjaan-keluarga di negara-negara berkembang, yang menyoroti dampaknya terhadap kinerja karyawan di berbagai situasi ekonomi. Selanjutnya Radita et al. (2021) menyoroti pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan di Indonesia, sementara studi tentang kualitas kehidupan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga di Indonesia juga mendukung dampak signifikan konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Studi-studi ini secara kolektif menunjukkan temuan yang konsisten bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dampak merugikan terhadap kinerja karyawan, menekankan perlunya organisasi untuk mengatasi dan memitigasi konflik pekerjaan-keluarga untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Namun demikian terdapat sejumlah penelitian yang menemukan bahwa *work family conflict* tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, misalnya penelitian Rayhana and Dudija 2022; Lestari 2023; Nabila 2019; dan Saputra 2022).

Berikutnya sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan dalam berbagai konteks industri, di mana penelitian tersebut menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, misalnya Mahaputra and Ardana (2020) memfokuskan pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai mediator di Dinas Pariwisata Klungkung. Temuan Supriatin and Amelia (2021) juga sejalan, mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, dengan penekanan khusus pada stres kerja. Yamin (2020) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan di sebuah perusahaan di Bandar Lampung. Penelitian-penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang kompleksitas hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan dalam berbagai konteks industri.

Meskipun beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan dampak negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan, namun penelitian lain menyajikan temuan

yang menunjukkan perspektif berbeda. Misalnya, Hermawati and Wahjoedi (2022) menemukan bahwa stres kerja tidak memiliki hubungan langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pranata, Sitiari, and Yasa (2020), penelitian ini mendalami pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi-studi ini memberikan pemahaman yang berbeda tentang hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa dampaknya tidak selalu negatif dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan dan konflik kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki dampak negatif langsung pada kinerja karyawan, sering kali dimediasi oleh motivasi kerja. Penemuan ini diperkuat oleh seperti yang dilakukan oleh Widyarini and Muafi (2021) dan Pratame and Supartha (2022), juga menegaskan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki efek negatif pada kinerja karyawan yang diintermediasi oleh motivasi kerja. Kesimpulannya, pemahaman mendalam tentang hubungan ini penting bagi organisasi dalam merancang strategi untuk mengurangi dampak konflik kerja-keluarga terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menegaskan kompleksitas hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, sering dipengaruhi oleh motivasi kerja sebagai mediator. Studi menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi efek negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan di berbagai industri dan konteks organisasi (Pratame and Supartha, 2022; Ardiç, Ünal, and Türktemiz, 2022; Setiawan and Indradewa, 2022). Kesimpulannya, peran mediasi motivasi kerja sangat penting

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kepuasan kerja menyoroti pentingnya hubungan antara variabel-variabel ini dalam konteks produktivitas karyawan. Temuan dari Prabowo et al. (2018) dan Kumari et al. (2021) menekankan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Studi lain, seperti yang dilakukan oleh Ayundasari, Sudiro, and Irawanto (2017), menunjukkan bahwa motivasi, efikasi diri, dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, Irwan et al. (2020) mendukung model karakteristik pekerjaan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara motivasi kerja dan kinerja. Majid et al. (2021) juga menyoroti pentingnya kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menambah pemahaman tentang kompleksitas hubungan ini. Hasil dari penelitian Irwansyah, Abdullah, and Syaharuddin (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja dan pengajian berperspektif Islam terhadap kinerja karyawan, memberikan wawasan penting bagi pengembangan kinerja karyawan di PT BNI Syariah Cabang Makassar.

Kesimpulan dari penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *work-family conflict, stres kerja* terhadap motivasi kerja dan kinerja baik yang dimediasi oleh motivasi kerja maupun yang dimoderasi oleh kepuasan kerja menunjukkan bahwa hasilnya belum konsisten. Beberapa studi menemukan adanya pengaruh negatif dari *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai, sementara studi lainnya menemukan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut tidak signifikan. Keberagaman dalam temuan ini menunjukkan kompleksitas dari hubungan antara

*work-family conflict* dan kinerja pegawai. Faktor-faktor kontekstual, seperti budaya organisasi, struktur keluarga, dan dukungan sosial, dapat memoderasi hubungan ini dan menjelaskan mengapa hasil penelitian dapat bervariasi.

Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk lebih memahami dinamika antara *work-family conflict* dan kinerja pegawai, termasuk dalam konteks spesifik seperti Lapas II A Lhokseumawe. Dengan mempertimbangkan variabilitas hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam memperdalam pemahaman kita tentang bagaimana *work-family conflict* memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kerja yang unik ini.

Berdasarkan pengamatan awal di Lapas IIA Lhokseumawe ditemukan masih terdapat masalah terkait kinerja pegawai. Salah satu aspek yang menjadi perhatian adalah produktivitas, dimana ada penurunan dalam kemampuan pegawai untuk menghasilkan secara efisien. Selain itu, kualitas pekerjaan juga bisa menjadi masalah, baik dalam hal akurasi maupun tingkat kesempurnaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas juga menjadi perhatian, karena adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas operasional. Selanjutnya, kepuasan pelanggan juga merupakan indikator penting yang harus dipertimbangkan, karena tingkat kepuasan pelanggan dapat mencerminkan kinerja keseluruhan dari pegawai. Oleh karena itu, perlu adanya langkah-langkah untuk mengatasi masalah-masalah ini guna meningkatkan kinerja pegawai di Lapas IIA Lhokseumawe.

Meskipun Lapas IIA Lhokseumawe telah berupaya meningkatkan kesejahteraan pegawai, fenomena *work-family conflict* masih menjadi masalah yang signifikan. Tuntutan pekerjaan yang intens sering kali mengganggu keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga, dengan petugas Lapas sering kali harus menghadapi jadwal kerja yang tidak teratur dan tugas yang membutuhkan waktu tambahan di luar jam kerja. Selain itu, tuntutan keluarga seperti perawatan anggota keluarga yang sakit atau memenuhi tanggung jawab keluarga juga dapat mengganggu fokus dan konsentrasi saat bekerja di Lapas. Hal ini dapat mengurangi keterlibatan diri dalam kehidupan keluarga, dengan pekerjaan Lapas yang membutuhkan waktu dan energi tambahan sering kali menghambat partisipasi dalam kegiatan keluarga atau merencanakan waktu berkualitas bersama keluarga. Dengan demikian, *work-family conflict* masih menjadi tantangan yang harus diatasi di Lapas IIA Lhokseumawe, mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga para petugas.

Dalam konteks stres kerja di Lapas IIA Lhokseumawe, beberapa indikator yang menjadi sorotan termasuk tuntutan pekerjaan yang tinggi. Petugas Lapas sering menghadapi tuntutan tugas yang kompleks dan tekanan waktu yang tinggi, yang dapat meningkatkan tingkat stres mereka. Kontrol atas pekerjaan juga menjadi masalah, dengan adanya pembatasan dalam pengambilan keputusan atau kurangnya otonomi dalam menjalankan tugas sehari-hari di Lapas. Selain itu, kurangnya dukungan sosial dari sesama petugas atau atasan dapat meningkatkan tingkat stres, karena mereka merasa tidak didukung dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Konflik peran dan ambiguitas juga dapat menjadi sumber stres,

terutama ketika petugas Lapas harus menghadapi tuntutan yang bertentangan antara peran pekerjaan mereka dan tanggung jawab pribadi mereka di luar pekerjaan. Oleh karena itu, pemahaman tentang indikator-indikator ini

Di Lapas IIA Lhokseumawe, terdapat masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja para petugas. Salah satu indikator utama yang menjadi penyebabnya adalah kurangnya rasa pencapaian. Petugas sering kali merasa bahwa tugas mereka tidak memberikan pencapaian yang memuaskan. Selain itu, kurangnya tanggung jawab yang diberikan kepada mereka juga dapat mengurangi motivasi, karena mereka mungkin merasa bahwa pekerjaan mereka tidak memberikan tantangan yang memadai. Pengakuan terhadap kinerja mereka juga kurang, yang dapat mengurangi dorongan intrinsik untuk bekerja dengan baik. Kurangnya peluang pertumbuhan dan pengembangan pribadi juga menjadi masalah, karena petugas mungkin merasa bahwa mereka tidak memiliki prospek yang jelas untuk meningkatkan keterampilan atau mencapai kemajuan dalam karir mereka. Oleh karena itu, memperhatikan indikator-indikator ini adalah penting untuk mengatasi masalah motivasi kerja di Lapas IIA Lhokseumawe.

Di Lapas IIA Lhokseumawe, masih terdapat masalah terkait kepuasan kerja petugas. Salah satu masalah utama adalah kurangnya kepuasan terhadap atasan, di mana petugas merasa bahwa hubungan dengan atasan mereka kurang memuaskan. Kepuasan terhadap rekan kerja juga menjadi permasalahan, karena kurangnya kerja sama atau konflik antar rekan kerja dapat mengurangi kepuasan di tempat kerja. Kepuasan terhadap lingkungan kerja fisik juga menjadi masalah, baik karena kondisi kerja yang tidak nyaman maupun fasilitas yang kurang

memadai. Kurangnya kepuasan terhadap kompensasi dan promosi juga mempengaruhi kepuasan kerja petugas, karena mereka merasa bahwa upah dan peluang promosi tidak sebanding dengan kontribusi dan pencapaian mereka. Terakhir, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri juga menjadi isu, karena petugas merasa kurang puas dengan sifat dan lingkup pekerjaan yang mereka lakukan.

Permasalahan yang masih terjadi terkait kinerja pegawai di Lapas IIA Lhokseumawe menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi penyebab akar masalah dan mencari solusi yang efektif. Penelitian lebih lanjut dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang menyebabkan masalah tersebut persisten, serta memberikan kontribusi yang berharga dalam menemukan solusi atau strategi yang dapat diterapkan untuk peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, upaya untuk memahami dan mengatasi masalah yang terjadi dapat menjadi lebih terarah dan efektif, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional Lapas IIA Lhokseumawe.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang disajikan, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap motivasi kerja pegawai Lapas IIA Lhokseumawe?

2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai Lapas IIA Lhokseumawe?
3. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai Lapas IIA Lhokseumawe?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Lapas IIA Lhokseumawe?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Lapas IIA Lhokseumawe?
6. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai Lapas IIA Lhokseumawe?
7. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Lapas IIA Lhokseumawe?
8. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Lapas IIA Lhokseumawe?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka disusunlah tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap motivasi kerja pegawai Lapas IIA Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai Lapas IIA Lhokseumawe.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai Lapas IIA Lhokseumawe.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Lapas IIA Lhokseumawe.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Lapas IIA Lhokseumawe.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dalam memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai Lapas IIA Lhokseumawe.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Lapas IIA Lhokseumawe.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Lapas IIA Lhokseumawe.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis:

##### **1.4.1 Secara Teoritis**

1. Kontribusi terhadap Teori Motivasi Kerja: Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang peran motivasi kerja sebagai mediator

dalam hubungan antara *work-family conflict* dan stres kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat memperkaya literatur terkait teori motivasi kerja.

2. Pengembangan Teori *Work-Family Conflict*: Penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan teori tentang konflik antara pekerjaan dan keluarga serta cara dampaknya terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat menyumbang pada pemahaman teoritis tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di lingkungan kerja yang memiliki beban pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.
3. Pemahaman tentang Moderasi Kepuasan Kerja: Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana kepuasan kerja dapat memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas motivasi kerja dalam mencapai kinerja yang optimal.
4. Pengembangan Model Konseptual: Hasil penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan model konseptual yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan peran motivasi kerja sebagai mediator dan kepuasan kerja sebagai moderator.

#### **1.4.2 Secara Praktis**

1. Informasi bagi Kebijakan Organisasi: Temuan penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada manajemen dan pemangku kepentingan tentang

pentingnya memperhatikan faktor-faktor seperti work-family conflict dan stres kerja dalam mengelola kinerja pegawai di lingkungan kerja.

2. Panduan untuk Intervensi dan Pelatihan: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang intervensi dan program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai, serta mengurangi *work-family conflict* dan stres kerja.
3. Pengembangan Kebijakan Sumber Daya Manusia: Penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi departemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai serta meningkatkan kinerja mereka.
4. Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja: Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, organisasi dapat mengambil langkah-langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, lebih produktif, dan lebih memuaskan bagi para pegawai.