

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN BURNOUT TERHADAP EMOTIONAL INTELLIGENCE MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAERAH SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF WORK FAMILY CONFLICT AND BURNOUT ON EMOTIONAL INTELLIGENCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE AT DINAS KETAHANAN PANGAN DAERAH SULAWESI UTARA

Tesalonika Medelin Saumur¹, Rita N. Taroreh², Merinda H. C. Pandowo³,
Maxie Timbuleng⁴

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: ¹ tesalonikasaumur04@gmail.com, ² rita.taroreh@yahoo.com,
³ merindapandowo@unsrat.ac.id, ⁴ maxietimb@yahoo.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Family Conflict dan Burnout terhadap Emotional Intelligence dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Daerah Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 100 pegawai dan pengolahan data melalui SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Family Conflict dan Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Emotional Intelligence, serta berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Emotional Intelligence. Selain itu, hasil penelitian membuktikan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Work-Family Conflict dan Burnout terhadap Emotional Intelligence secara signifikan. Dengan demikian, peningkatan pengelolaan konflik peran antara pekerjaan dan keluarga, penanganan burnout, serta penguatan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kecerdasan emosional pegawai untuk mendukung produktivitas dan kualitas pelayanan publik pada instansi tersebut.

Kata kunci: Work-Family Conflict, Burnout, Kepuasan Kerja, Emotional Intelligence

Abstract This study aims to analyze the effect of Work-Family Conflict and Burnout on Emotional Intelligence with Job Satisfaction as a mediating variable among employees of the Regional Food Security Office of North Sulawesi. This research employed a quantitative approach by distributing questionnaires to 100 employees and analyzing the data using SmartPLS version 4. The results indicate that Work-Family Conflict and Burnout have a positive and significant effect on Emotional Intelligence, as well as a significant effect on Job Satisfaction. Job Satisfaction also shows a positive and significant effect on Emotional Intelligence. Furthermore, the findings reveal that Job Satisfaction significantly mediates the relationship between Work-Family Conflict and Burnout on Emotional Intelligence. Therefore, improving the management of work-family role conflict, handling burnout, and

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1627

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

strengthening job satisfaction are essential efforts to enhance employees' emotional intelligence to support productivity and improve public service quality within the organization.

Keywords: Work-Family Conflict, Burnout, Job Satisfaction, Emotional Intelligence

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam sektor publik seperti instansi pemerintahan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan dan juga dalam menjalankan roda pemerintahan. Sumber daya manusia yang kompeten dan profesional dapat menjamin kualitas pelayanan publik yang lebih baik. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, etika kerja, dan kemampuan beradaptasi sangat dibutuhkan agar tugas pemerintahan berjalan efisien dan efektif. Selain menjalankan fungsi administratif, aparatur juga harus mampu berpikir strategis, analitis, dan memahami kebutuhan masyarakat, sehingga kebijakan yang dibuat tepat sasaran. Di tengah perkembangan teknologi dan globalisasi, pemerintah memerlukan pegawai yang melek digital dan inovatif. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi kunci dalam mewujudkan pemerintahan yang profesional, ransparan, dan responsif.

Work-Family Conflict (WFC) muncul ketika tuntutan dari dunia kerja dan keluarga saling bertentangan, yang menyebabkan tekanan psikologis dan emosional. Ketika kedua tuntutan ini bertentangan, akan memengaruhi kesejahteraan individu sehingga mengalami stres dan rasa tidak puas akan pekerjaannya. Apabila seseorang memiliki tekanan berlebihan antara pekerjaan kantor dengan tuntutan rumah, maka akan lebih mudah untuk mengalami stres berkepanjangan akibat perhatian akan tanggung jawabnya terbagi. Itu akan berdampak pada penurunan kemampuan seseorang dalam mengelola emosi, sehingga terjadi penurunan produktivitas baik di tempat kerja mau pun pada aktivitas lainnya. Konflik peran ganda menyebabkan pergolakan emosi yang muncul akibat salah satu peran tidak terpenuhi.

Burnout merupakan keadaan kelelahan yang terjadi secara fisik, emosional, maupun mental yang biasanya muncul akibat tekanan atau stres berkepanjangan, terutama berkaitan dengan pekerjaan. Kondisi ini sering dialami ketika seseorang merasa terbebani, kehilangan semangat, dan kesulitan memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin berat. Beberapa penyebab utama burnout antara lain volume pekerjaan yang terlalu besar, minimnya dukungan dari lingkungan sekitar, kurangnya kendali atas tugas yang dikerjakan, hingga tidak seimbangnya waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh sebab itu, penting bagi pegawai maupun pihak organisasi untuk mengenali gejala awal burnout dan segera mengambil langkah pencegahan.

Emotional Intelligence atau kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengelola dan memanfaatkan emosi secara efektif ketika melakukan interaksi sosial. Dengan pengelolaan kecerdasan emosional (Emotional Intelligence) yang baik akan berpengaruh pada pengendalian emosi, di mana seseorang akan tetap termotivasi dan merasa puas terhadap pekerjaannya meskipun adanya tantangan atau hambatan.

Dinas Ketahanan Pangan Daerah Sulawesi Utara merupakan salah satu lembaga di provinsi Sulawesi Utara yang memiliki tanggung jawab mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan ketersediaan, akses, serta pemanfaatan pangan yang aman, bergizi, dan berkelanjutan bagi masyarakat di Sulawesi Utara. Dengan adanya dinas Ketahanan Pangan ini sangat penting untuk menjamin terpenuhinya ketersediaan pangan, keterjangkauan distribusi, keamanan mutu, serta penganekaragaman konsumsi pangan bagi seluruh masyarakat yang ada di wilayah provinsi, termasuk daerah kepulauan dan perbatasan. Ditemukan beberapa pegawai ASN dilembaga

tersebut yang masih belum memiliki kinerja yang optimal karena adanya faktor-faktor penyebab sehingga berdampak pada hasil yang kurang sesuai dengan apa yang inginkan. Maka dari itu untuk menyikapi masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Work-Family Conflict dan Burnout terhadap Emotional Intelligence dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Sulawesi Utara”.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh Work-Family Conflict bagi Emotional Intelligence pada Dinas Ketahanan Pangan Sulawesi Utara
2. Mengetahui pengaruh Burnout bagi Emotional Intelligence pada Dinas Ketahanan Pangan Sulawesi Utara
3. Mengetahui pengaruh Work-Family Conflict bagi Kepuasan Kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Sulawesi Utara
4. Mengetahui pengaruh Burnout bagi Emotional Intelligence pada Dinas Ketahanan Pangan Sulawesi Utara
5. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Emotional Intelligence pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sulawesi Utara
6. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja sebagai mediator bagi Work-Family Conflict dan Burnout terhadap Emotional Intelligence pada Dinas Ketahanan Pangan Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merujuk pada manajemen individu atau kelompok untuk mempelajari peranan serta korelasi manusia dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kunci dalam organisasi yang berfungsi pada pengelolaan individu yang bekerja di dalamnya. (Nurdin et al 2024:1).

Work-Family Conflict

Dalam Surhananik (2023:15) mengatakan bahwa dalam menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaan maupun keluarga masih sering terbagi berdasarkan gender. Namun dengan semakin berkembangnya zaman, cara masyarakat dalam memandang hal tersebut telah berubah, sehingga setiap individu, baik pria maupun wanita bisa untuk mengejar karir, impian, dan mimpi mereka secara bersamaan meskipun memiliki tanggung jawab lain..

Burnout

Saratini (2024:39) Burnout adalah kelelahan baik secara fisik, mental ataupun emosional yang dapat dialami oleh seseorang akibat pekerjaan atau kehidupan pibadinya. Salah satu gejala pada individu yang mengalami kondisi burnout dapat dilihat ketika individu tersebut merasa kelelahan secara terus-menerus pada pekerjaan atau kegiatan yang dilakukannya.

Emotional Intelligence

Menurut Doho et al. (2023:58) kecerdasan emosional adalah cara individu untuk memotivasi dan mengelola stres hingga cara individu itu membentuk dan melakukan komunikasi sosial. Memiliki kecerdasan emosional yang baik memungkinkan seseorang untuk lebih efektif dalam menghadapi tantangan serta mengelola stres dalam kehidupan.

Kepuasan Kerja

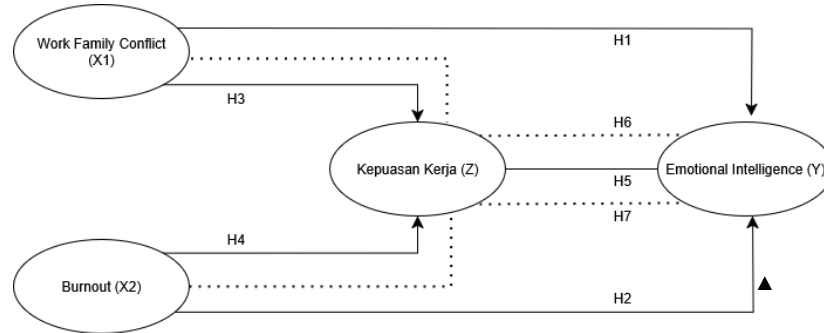
Kepuasan kerja adalah sikap, seperti kondisi dan kecenderungan perilaku yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya (Setiono dan Sustiyatik 2020:170). Ketika pegawai tersebut puas atas pekerjaannya, maka akan merasa bahagia dan nyaman terhadap lingkungan kerja, tetapi juga merasa diapresiasi atas kinerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Aji et al (2024) untuk menganalisis pengaruh konflik kerja-keluarga (WFC) serta lingkungan kerja bagi niat berpindah dengan intervening kepuasan. WFC berpengaruh bagi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap niat berpindah kerja. Namun, tidak ada kaitan lingkungan kerja dan niat berpindah kerja. Tidak terdapat hubungan langsung yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan niat berpindah kerja, karena hubungan ini dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dikka dan Aseanty (2022) menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena meskipun karyawan mengalami *burnout*, mereka tetap menerima penghargaan, upah atau gaji sehingga tingkat kepuasan kerja mereka tetap tinggi. Dikatakan juga bahwa hal tersebut bisa terjadi karena meskipun karyawan mengalami *burnout* tetapi mereka merasa terbiasa dengan pekerjaannya, mereka akan tetap melakukannya.

Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Krishnan et al. (2024) menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap tingkat kecerdasan emosional seseorang, seperti empati, ketahanan emosional, kesadaran diri, *work life balance*, manajemen stres, kemampuan untuk bersosialisasi, dan sebagainya. Maka dapat dikatakan bahwa banyak faktor yang dapat menyebabkan tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seseorang. Bukan hanya faktor internal tetapi juga faktor eksternal. Sehingga apabila terjadi bentrokan antara pekerjaan dengan keluarga, akan berpengaruh terhadap kecerdasan emosional individu tersebut yang berkaitan dengan bagaimana dia melakukan pengambilan keputusan yang rasional dalam menyelesaikan konflik yang terjadi

Model Penelitian**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Sumber: Kajian teori, 2025

Hipotesis Penelitian

H1: Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Emotional Intelligence*

H2: Pengaruh *Burnout* terhadap *Emotional Intelligence*

H3: Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

H4: Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

H5: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Emotional Intelligence*

H6: Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Emotional Intelligence* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

H7: Pengaruh *Burnout* terhadap *Emotional Intelligence* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan yang terjadi antar variabel dalam bentuk data numerik. Menurut Ramdhan (2021:6) merupakan jenis penelitian yang menyelidiki tentang sebuah fenomena yang terjadi dalam sebuah kondisi, kemudian dilakukan pengumpulan data yang nantinya akan diukur dengan teknik statistika, matematika, atau pun komputasi.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi merupakan seluruh element yang termasuk seluruh karakteristik yang ada dalam subjek atau objek penelitian (Sugiyono, 2020:126). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Ketahanan Pangan Daerah Sulawesi Utara. Sampel adalah sekumpulan karakteristik yang mewakili populasi yang akan diteliti. (Sugiyono, 2020:127). Pada penelitian ini, sample yang digunakan terdiri atas 76 karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Daerah Sulawesi Utara. Teknik sampel yang digunakan ialah sampling jenuh.

Jenis Data dan Sumber

Jenis data pada penelitian ini merupakan jenis kuantitatif untuk dilakukan perhitungan dan pengukuran dari objek yang akan diteliti dan akan dinyatakan melalui bentuk angka melalui analisis statistika. Data akan melalui kuisisioner yang berisi beberapa pertanyaan untuk dijawab dan akan dibagikan kepada seluruh karyawan Dinas Ketahanan Pangan Daerah Sulawesi Utara.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode pengumpulan data primer yang diperoleh dari hasil kuisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan Dinas Ketahanan Pangan Daerah Sulawesi Utara berupa pembagian kuisioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Convergent Validity

Tabel 1. Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Work-Family Conflict (X1)	WFC.1	0,924	Valid
	WFC.2	0,918	Valid
	WFC.3	0,888	Valid
Burnout (X2)	B.1	0,846	Valid
	B.2	0,875	Valid
	B.3	0,924	Valid
	B.4	0,899	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	KK.1	0,879	Valid
	KK.2	0,919	Valid
	KK.3	0,892	Valid
	KK.4	0,854	Valid
Emotional Intelligence (Y)	El.1	0,841	Valid
	El.2	0,856	Valid
	El.3	0,882	Valid
	El.4	0,821	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Untuk melakukan pengujian Convergent Validity maka digunakan nilai dari outer loading atau outer factor. Suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi Convergent Validity dalam kategori yang baik ketika nilai outer loading dari masing-masing indikator adalah $> 0,7$. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil masing-masing item yang mewakili setiap indikator memiliki nilai outer loadings $> 0,7$. Itu berarti seluruh indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk proses analisis selanjutnya.

Discriminant Validity

Tabel 2. Uji Discriminant Validity

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)	Kriteria	Keterangan
<i>Work Family Conflict (X1)</i>	0,828	>0,5	Valid
<i>Burnout (X2)</i>	0,785	>0,5	Valid
<i>Kepuasan Kerja (Z)</i>	0,785	>0,5	Valid
<i>Emotional Intelligence (Y)</i>	0,723	>0,5	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Uji Discriminant Validity dengan menggunakan nilai Average Variant Extracted (AVE). Masing-masing indikator dapat dinyatakan dalam model yang baik apabila nilai Average Variant Extracted (AVE) > 0,5. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Average Variant Extracted (AVE) untuk variabel Work Family conflict, Burnout, Kepuasan Kerja, dan Emotional Intelligent memiliki nilai > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut memiliki Discriminant Validity.

Composite Reliability

Tabel 3. Composite reliability

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
<i>Work Family Conflict (X1)</i>	0,907	>0,7	Valid
<i>Burnout (X2)</i>	0,926	>0,7	Valid
<i>Kepuasan Kerja (Z)</i>	0,913	>0,7	Valid
<i>Emotional Intelligence (Y)</i>	0,887	>0,7	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Composite reliability adalah salah satu bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator pada variabel. Variabel yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau kredibel apabila nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel adalah > 0,7. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari Composite Reliability dari semua variabel penelitian menunjukkan nilai > 0,7 sehingga dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki reliabilitas yang baik.

Cronbach's Alpha

Tabel 4. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
<i>Work Family Conflict (X1)</i>	0,897	>0,7	Reliabel
<i>Burnout (X2)</i>	0,909	>0,7	Reliabel
<i>Kepuasan Kerja (Z)</i>	0,909	>0,7	Reliabel
<i>Emotional Intelligence (Y)</i>	0,873	>0,7	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Uji *Composite Reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel adalah > 0,7. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai masing-masing variabel > 0,7 sehingga hasil yang diperoleh telah memenuhi *Cronbach's Alpha*.

Evaluasi Inner Model

Inner model dilakukan untuk melihat hubungan kausalitas atau sebab-akibat yang ada antara variabel laten. Pengujian terhadap model struktural (*Inner Model*) dilakukan dengan *R-Square* (R^2). Berdasarkan nilai kriteria model, nilai *R-Square* (R^2) yang ditunjukkan pada tabel di atas mengindikasikan bahwa masing-masing model struktural (*Inner Model*) pada penelitian ini termasuk dalam kategori “moderat”. Ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model mampu menjelaskan variabel Y sebesar 0,530 atau 53% dengan sisanya sebesar 47% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>Emotional Intelligence (Y)</i>	0.530	0.510

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Pengujian Quality Indexes

Setelah dilakukan pengujian hipotesis langkah terakhir, yang harus dilakukan adalah pengujian *Quality Indexes*. Dalam pengukuran model jalur yang baik, harus memenuhi syarat nilai yang sudah ditentukan yaitu $NIF > 0,90$ atau nilai $SRMR < 0,10$. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai $SRMR$ adalah 0,065. Dari hasil tersebut berarti model jalur yang dibangun dalam penelitian ini adalah model yang baik.

	Saturated model	Estimated model
$SRMR$	0.065	0.065

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Uji Hipotesis

Hasil dari uji hipotesis (*t-test*) pada penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yang disesuaikan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, serta hipotesis. Pada bagian pertama membahas

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap *Emotional Intelligence* (Y) secara signifikan berpengaruh. Nilai t-statistic yang diperoleh untuk Z terhadap konstruk Y adalah sebesar 5,417 yang berarti $>1,96$ dan nilai *P-Values* adalah 0,000 yang berarti $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang ada signifikan dan hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap *Emotional Intelligence* (Y) **diterima**.

4. Pengaruh *Work Family conflict* (X_1) terhadap *Emotional Intelligence* (Y) memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil yang diperoleh dari nilai t-statistic untuk X_1 terhadap konstruk Y di atas 1,96 yaitu sebesar 4,321 dan *P-Values* < 0,05 yaitu 0,000, sehingga hipotesis dinyatakan diterima dengan kesimpulan bahwa *Work Family Conflict* (X_1) berpengaruh positif terhadap *Emotional Intelligence* (Y).

5. Pengaruh *Work Family conflict* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) secara signifikan berpengaruh. Nilai dari t-statistic yang diperoleh untuk X_1 terhadap konstruk Z sebesar 4,692 yang dimana ini >1,96, dan nilai *P-Values* yang diperoleh adalah 0,000 yang berarti > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang ada signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Pengaruh *Work Family Conflict* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) diterima.

Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh	T statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Burnout</i> - Kepuasan Kerja-> <i>Emotional Intelligence</i>	4.261	0.000
<i>Work Family Conflict</i> -> Kepuasan Kerja-> <i>Emotional Intelligence</i>	3.490	0.000

Sumber : SmartPLS 4 Tahun 2025

1. Pengaruh *Burnout* (X_2) terhadap *Emotional Intelligence* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) signifikan. Ini berarti dalam penelitian ini Kepuasan Kerja dapat menjadi pemediasi Pengaruh *Burnout* (X_2) terhadap *Emotional Intelligence* (Y). Nilai t-statistic yang diperoleh sebesar 4,261 di mana ini > 1,96 dan *P-Values* < 0,05 yaitu 0,000 yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *Burnout* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Emotional Intelligence* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) diterima.
2. Pengaruh *Work Family Conflict* (X_1) terhadap *Emotional Intelligence* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dapat menjadi mediator antara *Work Family Conflict* (X_1) terhadap *Emotional Intelligence* (Y). Hasil dari nilai t-statistic yang diperoleh sebesar 3,490 yang berarti > 1,96, dan *P-Values* 0,000 di mana ini < 0,000 yang berarti adanya pengaruh yang signifikan. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa *Work Family Conflict* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Emotional Intelligence* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Emotional Intelligence* pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Sulawesi Utara

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4, diperoleh temuan bahwa konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan peran dalam keluarga (*Work Family Conflict*) memiliki hubungan yang bersifat positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika seseorang mengalami tekanan karena tuntutan yang datang dari dua lingkungan yang berbeda yaitu lingkungan profesional dan lingkungan domestik maka orang tersebut secara tidak langsung dituntut untuk mengembangkan keterampilan emosional agar mampu bertahan dan berfungsi secara efektif dalam kedua peran tersebut.

Pengaruh Burnout terhadap Emotional Intelligence pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Sulawesi Utara

Hasil ini menunjukkan bahwa ketika tingkat burnout atau kelelahan kerja yang dialami seseorang meningkat, maka secara bersamaan kemampuan individu tersebut dalam mengelola dan memahami emosi juga mengalami peningkatan. Dengan kata lain, individu yang menghadapi tekanan kerja tinggi hingga mencapai titik kelelahan fisik maupun emosional cenderung terdorong untuk mengembangkan keterampilan emosionalnya agar tetap dapat berfungsi dan menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan optimal.

Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Sulawesi Utara

Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode statistik canggih melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4, serta pengujian hipotesis secara komprehensif dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Work Family Conflict yang merupakan konflik yang muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan dan tanggung jawab dari peran pekerjaan dengan kewajiban di dalam keluarga memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja para pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan Daerah Sulawesi Utara. Data yang diperoleh mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik antara peran tersebut, maka semakin menurun pula persepsi positif pegawai terhadap kondisi lingkungan kerjanya, termasuk kenyamanan psikologis, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta penghargaan yang mereka rasakan, yang kesemuanya berkontribusi terhadap kepuasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari.

Pengaruh Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Sulawesi Utara

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4, penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel Burnout memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja di kalangan pegawai Dinas Ketahanan Pangan Daerah Sulawesi Utara. Secara rinci, temuan menunjukkan bahwa burnout yang ditandai dengan kelelahan emosional dan fisik akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan, menurunnya motivasi, serta sikap sinis terhadap pekerjaan berkontribusi secara nyata dalam menurunkan kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat burnout yang dialami, semakin rendah pula rasa puas mereka terhadap lingkungan dan kondisi kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Emotional Intelligence* pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Sulawesi Utara

Berdasarkan analisis data menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4, penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap tingkat Emotional Intelligence pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Daerah Sulawesi Utara. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin baik kemampuan pegawai dalam mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara efektif dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan motivasi dan performa kerja, tetapi juga berperan penting dalam memperkuat kemampuan emosional individu dalam berinteraksi dan menangani berbagai dinamika interpersonal.

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Emotional Intelligence* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Sulawesi Utara.

Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Work Family Conflict terhadap Emotional Intelligence para pegawai Dinas Ketahanan Pangan Daerah Sulawesi Utara, dimana hubungan tersebut tidak hanya bersifat langsung, melainkan juga melalui peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi atau intervening. Artinya, konflik yang timbul akibat ketegangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kewajiban keluarga secara tidak langsung mempengaruhi kecerdasan emosional karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai penghubung yang mengatur hubungan tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Work Family Conflict berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Emotional Intelligence, yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat konflik antara peran kerja dan keluarga yang dialami pegawai, maka semakin dituntut pula kemampuan mereka dalam mengelola emosi, terutama dalam menyeimbangkan tekanan dari dua peran penting tersebut.
2. Burnout pengaruh positif dan signifikan terhadap Emotional Intelligence. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang mengalami kelelahan emosional dan fisik akibat beban kerja yang tinggi, secara tidak langsung terdorong untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengatur dan menyesuaikan emosi agar tetap dapat bertahan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya.
3. Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Konflik peran yang tidak terkelola dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai mengalami tekanan dari sisi pekerjaan maupun keluarga, maka perasaan puas terhadap pekerjaan cenderung menurun.
4. Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ini menunjukkan bahwa apabila burnout yang tinggi secara signifikan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila seorang karyawan mengalami
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Emotional Intelligence, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin baik pula kemampuan mereka dalam memahami dan mengelola emosi secara efektif dalam lingkungan kerja.
6. Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Work Family Conflict terhadap Emotional Intelligence. Artinya, konflik kerja dan keluarga tidak hanya memengaruhi emotional intelligence secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai.
7. Kepuasan Kerja juga memediasi pengaruh Burnout terhadap Emotional Intelligence. Pegawai yang mengalami burnout, apabila memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik, dapat menjaga stabilitas emosionalnya dan tetap menunjukkan kemampuan kecerdasan emosional yang optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka adapun saran sebagai berikut:

1. **Melakukan penguatan strategi peningkatan kepuasan kerja**
Karena kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh Work Family Conflict dan Burnout terhadap Emotional Intelligence, organisasi sebaiknya memberikan perhatian pada faktor-

faktor penentu kepuasan kerja, seperti pengakuan terhadap kinerja, komunikasi yang baik, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung secara emosional. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti memperluas variabel penelitian guna memperkaya model yang digunakan, memperluas objek penelitian ke sektor lain agar hasil lebih representatif, serta menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang dikaji.

2. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk dilakukan pada instansi lain, baik di sektor publik maupun swasta, atau di daerah yang berbeda, agar diperoleh generalisasi hasil yang lebih luas dan mencerminkan konteks organisasi yang beragam. **Dan juga agar** Peneliti mendatang dapat menambahkan variabel baru untuk mengeksplorasi hubungan lebih kompleks antara burnout, konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja, dan kecerdasan emosional.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, N. A., Thoyib, N., Fithriana, N., & Ilham, B.. (2023). *Kepuasan Kerja*. Universitas Brawijaya Press.
https://books.google.co.id/books?id=w1HyEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Agus Setiono, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis*.
<http://dspace.hangtuah.ac.id:8080/xmlui/bitstream/handle/dx/1006/BUKU%20MSDM%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aji, B. P., Setyorini, N., & Setiawati, I. (2024). Pengaruh Work Family Conflict Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Garment PT. Apac Inti Corpora. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 8913-8925.
<https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/12951>
- Alam, R. (2022). *Manajemen talenta & kepuasan kerja*.
<https://repository.umi.ac.id/1257/1/EBOOK%20Manajemen%20Talent%20dan%20Kepuasan%20Kerja%20%20Roslina%20Alam%2C%20Ris%20Akri%20Nurimansjah.pdf>
- Apriliani, T. R. (2023). Pengaruh burnout terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 863-875.
<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER/article/view/185/168>
- BKN. (2023). <https://www.bkn.go.id/unggah/2024/07/Statistik-PNS.pdf> . Diakses pada 5 Maret 2025.
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Work Stress, dan Workfamily Conflict terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris: Karyawan PT. XYZ di Jakarta Pusat). *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 149-162.
<https://journal.ubm.ac.id/index.php/businessappliedmanagement/article/view/2831>
- Dikka, M. D. M., & Aseanty, D. (2024, January). The Effect of Job Stress, Job Burnout, and Emotional Intelligence on Job Satisfaction of Employees of Animal Feed Companies in Grobogan, Central Java. In *International Conference on Entrepreneurship, Leadership and Business Innovation (ICELBI 2022)* (pp. 128-137). Atlantis Press.
<https://www.atlantispress.com/proceedings/icelbi-22/125997151>
- Dumondor, R. V. N., Tumbuan, W. J., & Taroreh, R. N. (2022). ANALISIS PENGARUH KONFLIK INTERNAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN TIPE KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KABUPATEN MINAHASA TENGGARA. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/36232>

- Doho, Y. D. B., Oktara, T. W., Indriana, I. H., Kraugusteeliana, K., Putri, D. M., Sitio, H., ... & Cahyadiana, W. (2023). Kecerdasan Emosional (Teori dan Aplikasi). [Doho: Kecerdasan Emosional \(Teori dan Aplikasi\) - Google Scholar](#)
- Fauzan, F. (2022). Effect Of Emotional Intelligence, Education Level, And Job Characteristics On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 143-161.
<https://www.jurnal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/3979/pdf>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Haryono, S., & Wardoyo, P. (2012). Structural equation modeling. *Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama*.
<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/2485/E%20BOOK%20SEM%20DENGAN%20AMOS%2018.pdf?sequence=8>
- Idris, F., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (2023). The Effect Of Work Family Conflict On Employee Performance Through Work Stress As A Mediating Variable At Pt. Bank Bri Branch Of The City Of Tidore Islands. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 138-148.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/48612>
- Krishnan, G. V., Wider, W., Jiang, L., Lajuma, S., Tanucan M. C. J., & Udang, N. L. (2024). Factors influencing emotional intelligence ability among Malaysian managers: A Delphi study. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8), 4176.
<https://systems.enpress-publisher.com/index.php/jipd/article/view/4176/3334>
- Latupapua, C. V., Attamimi, R., & Putri Cahaya, M. A. (2021). Work-family conflict dan komitmen organisasi; dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8187-8201.
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2461672&val=13365&title=WorkFamily%20Conflict%20dan%20Komitmen%20Organisasi%20Dimediasi%20Kepuasan%20Kerj>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology*.
<https://archive.org/details/likert-1932>
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan CV nusantara lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 62-75.
<https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/article/view/4663>
- Mitra, D. S., Herri, H., & Games, D. (2023). The relationship between work-family conflict, workload, and employee performance of female nurses: The moderating role of job satisfaction. *Journal of Enterprise and Development (JED)*, 5(Special-Issue-1), 276-296.
<https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/jed/article/view/7915/2699>
- Naggar, M. A. E., Al-Mutairi, S. M., Al Saidan, A. A., Al-Rashedi, O. S., Al-Mutairi, T. A., Al-Ruwaili, O. S., ... & Alrashedi, A. S. (2025, July). Emotional Intelligence and Burnout in Healthcare Professionals: A Hospital-Based Study. In *Healthcare* (Vol. 13, No. 15, p. 1840). MDPI.
https://www.mdpi.com/2227-9032/13/15/1840?utm_source=chatgpt.com
- Ningsih, S., Karyanto, B., Utami, F., Zahari, M., Sululing, S., Hatta, I. M., ... & Jumiati, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia.
<https://repository.penerbitwidina.com/ru/publications/348968/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh work-family conflict dan work engagement terhadap task performance dan turnover intention dengan mediasi supervisor

- support. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 9(1).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/40908>
- Nurdin, I., Imelda, D. Q., MM, A., Budiarti, I. N., & Dwiyanto, S. T. (2024). Manajemen sumber daya manusia mengelola talenta untuk kinerja optimal: buku referensi.
<http://repository.mediapenerbitindonesia.com/384/1/%28%2BISBN%29K%20226%20-%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf>
- Nurkhayati, N., & Khasbulloh, M. W. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Rotasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tegal). *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1120-1134.
<https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri/article/view/717>
- Radita, F. R., Ainul Amri, W. A., Supiana, N., Sasono, I., Pramono, T., Novitasari, D., ... & Asnaini, S. W. (2021). Work-family conflict among employees: What is the role of religiosity on job satisfaction and performance. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, February, 45-59.
<https://ijsmsjournal.org/2021/volume-4%20issue-1/ijsms-v4i1p105.pdf>
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di UTD PMI Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 58-72.
<https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jubis/article/view/1088>
- Rahmanti, M. S. (2019). *PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS KEBUMEN III* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
<https://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/67/1/165502625%20ref.pdf>
- Ranjani, M. A. R., Parimita, W., & Sholikhah, S. (2025). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENTION TO QUIT PADA GURU SMP AL-AZHAR BUMI SERPONG DAMAI. *Cendikia: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 3(1), 155-170.
<https://jurnal.researchideas.org/index.php/cendikia/article/view/120/109>
- RRI. (2024). <https://rri.co.id/lain-lain/958551/pentingnya-emotional-intelligence-kecerdasan-emosional-di-dunia-kerja>. Diakses pada 26 Maret 2025
- Safrizal, A. B. H. (2023). Buku Referensi Kepuasan Kerja. *Eureka Media Aksara*.
<https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/566954-buku-referensi-kepuasan-kerja-ecd173f9.pdf>
- Saraswati, N. P. A. S., Widayani, A. A. D., & Rani, A. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 217-230.
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/10451>
- Sari, D. P. ., Nengsih, N. S. W. ., Mulyadi, O. ., & Sopali, M. F. . (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 5(1), 69-74.
<https://jurnal.minartis.com/index.php/jebs/article/view/2557>
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I., Siregar, L. A., Mahriani, E., ... & Widiyawati, W. (2022). Manajemen sumber daya manusia. <https://repository.unai.edu/id/eprint/697/>
- Suharnik. (2023). Buku Ajaran Sosiologi Gender. *UKSW Press*.
https://erepository.uwks.ac.id/15394/1/Buku_%20Sosiologi%20Gender_watermark.pdf
- Syarweny, N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta. *Journal of Management and Business Review*, 20(1), 81-101.

https://www.researchgate.net/publication/367379247_Pengaruh_Kecerdasan_Emosional_dan_Iklm_Organisasi_terhadap_Kepuasan_Kerja_Dosen_Politeknik_Negeri_Jakarta

Tamrin, M. H., Hasan, S., & Jannang, A. R. (2020). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja dengan Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy Sebagai Pemediasi Pada Guru SLB di Kota Ternate. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 72-81.

<http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/260>

Vernia, D. M., & Senen, S. H. (2022, July). Work-family conflict, emotional intelligence, work-life balance, and employee performance. In *6th Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2021)* (pp. 398-405). Atlantis Press.

<file:///C:/Users/user/Downloads/125976072.pdf>

Wicaksana, D. P., & Wijayanti, A. (2025). THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT ON AUDITOR PERFORMANCE WITH EMOTIONAL EXHAUSTION AND JOB SATISFACTION AS MEDIATING VARIABLES IN AUDITORS WHO WORK IN PUBLIC ACCOUNTING FIRMS (KAP) IN JAKARTA. *International Journal of Research on Finance & Business*, 4(1), 196-213.

https://ijrfb.com/index.php/ijrfb_page/article/view/46/48

Wuisang, J. R. (2024). *MANAJEMEN KINERJA BISNIS*. Penerbit Tahta Media.

<http://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/1177>

Wulan, B. R. A. K. (2025). The Influence of Work Life Balance and Work Family Conflict on Employees' Job Satisfaction Through Burnout in Female Nurses at Mataram City Public Hospital. *Teaching and Learning Journal of Mandalika (Teacher)* e-ISSN 2721-9666, 6(1), 60-73.

<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/11871/7259>

Zahra, S. F., & Chalil, N. (2022). PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN AFEKTIF DI KANTOR PAJAK PELAYANAN PRATAMA KOTA BANDA ACEH. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 7(2), 282-296. <https://jim.usk.ac.id/EKM/article/view/17911/0>