

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, SELF-EFFICACY, DAN WORK-LIFE BALANCE
TERHADAP KINERJA FREELANCER DIGITAL GENERASI Z DI YOGYAKARTADear Pinitta Tesselonika Purba¹, Subarjo²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercubuana Yogyakarta

purbapinitta@gmail.com**Abstract**

This study aims to analyze the effect of work-family conflict, self-efficacy, and work-life balance on the performance of Generation Z digital freelancers in Yogyakarta. The research sample consisted of 150 respondents selected using purposive sampling technique. Data collection was conducted through online questionnaires using a 5-point Likert scale. Data analysis technique used multiple linear regression with SPSS software.

The research results show that: (1) work-family conflict has a negative and significant effect on performance ($B = -0.579$; $p = 0.000$), indicating that higher work-family conflict reduces freelancer performance; (2) self-efficacy has a positive and significant effect on performance ($B = 0.861$; $p = 0.000$), demonstrating that high self-confidence substantially enhances performance; (3) work-life balance has a positive and significant effect on performance ($B = 0.763$; $p = 0.000$), proving that work-life equilibrium contributes positively to productivity; and (4) the three variables simultaneously have a significant effect on performance with a contribution of 78.2% ($R^2 = 0.782$; $F = 174.410$; $p = 0.000$). These findings strengthen the Conservation of Resources (COR) theory, which explains that role conflict depletes individual resources, while self-efficacy and work-life balance help maintain them. This study provides implications for freelancers to strengthen self-confidence and maintain work-life balance to improve performance.

Keywords: *Digital freelancer, Generation Z, Performance, Self-efficacy, Work-family conflict, Work-Life Balance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict*, *self-efficacy*, dan *work-life balance* terhadap kinerja *freelancer* digital Generasi Z di Yogyakarta. Sampel penelitian berjumlah 150 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner *online* dengan skala Likert 1-5. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ($B = -0,579$; $p = 0,000$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga, semakin rendah kinerja *freelancer*; (2) *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($B = 0,861$; $p = 0,000$), menunjukkan bahwa keyakinan diri yang tinggi meningkatkan kinerja secara substansial; (3) *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($B = 0,763$; $p = 0,000$), yang membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas; dan (4) ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 78,2% ($R^2 = 0,782$; $F = 174,410$; $p = 0,000$). Temuan ini memperkuat teori *Conservation of*

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

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/)

Resources (COR) yang menjelaskan bahwa konflik peran menguras sumber daya individu, sementara *self-efficacy* dan *work-life balance* membantu mempertahankannya. Penelitian ini memberikan implikasi bagi freelancer untuk memperkuat keyakinan diri dan menjaga keseimbangan hidup guna meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: *freelancer digital, Generasi Z, kinerja, self-efficacy, work-family conflict, work-life balance*

1. Pendahuluan

Perkembangan ekonomi digital telah membawa perubahan mendasar dalam dunia kerja, khususnya bagi Generasi Z yang lahir pada rentang 1997-2012. Generasi ini tumbuh dalam lingkungan yang sarat teknologi sehingga lebih adaptif, terbuka terhadap inovasi, dan memiliki preferensi terhadap sistem kerja yang tidak terikat secara kaku pada struktur organisasi. Mereka cenderung memilih pekerjaan yang memberikan fleksibilitas, kebebasan menentukan waktu dan tempat kerja, serta ruang untuk mengekspresikan kreativitas. Kondisi tersebut menjadikan pekerjaan lepas (*freelance*), terutama pada sektor kreatif digital, sebagai salah satu pilihan karier yang semakin populer. Di Indonesia, pesatnya pertumbuhan ekonomi digital dan hadirnya berbagai platform kerja daring memungkinkan generasi muda untuk terlibat dalam proyek lintas klien dan wilayah, sehingga membuka peluang yang luas bagi mereka untuk membangun karier secara mandiri di industri kreatif berbasis digital.

Namun demikian, fleksibilitas yang ditawarkan pekerjaan *freelance* tidak selalu berbanding lurus dengan kenyamanan dan stabilitas kerja. *Freelancer* dihadapkan pada tekanan tenggat waktu, tuntutan klien, ketidakpastian pendapatan, serta persaingan yang semakin ketat. Pada saat yang sama, mereka tetap menjalankan peran di lingkungan keluarga dan sosial. Situasi ini berpotensi menimbulkan *work-family conflict*, yaitu benturan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang dapat mengganggu kesejahteraan psikologis serta menurunkan kinerja. Di sisi lain, faktor psikologis seperti *self-efficacy* memegang peranan penting karena keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya akan menentukan bagaimana ia mengelola tekanan, menyelesaikan tugas, serta mengambil keputusan dalam situasi kerja yang dinamis. Selain itu, pengelolaan *work-life balance* menjadi semakin krusial, mengingat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menjadi kabur ketika pekerjaan dilakukan dari rumah atau melalui sistem kerja fleksibel.

Fenomena tersebut juga tampak dalam konteks Yogyakarta sebagai salah satu pusat aktivitas kreatif dan digital di Indonesia. Ekosistem startup, komunitas kreatif, serta peluang kolaborasi yang luas menjadikan kota ini menarik bagi generasi muda untuk berkarier sebagai *freelancer kreatif digital*. Namun temuan awal dari wawancara dengan beberapa *freelancer* Generasi Z menunjukkan bahwa kinerja mereka tidak selalu stabil. Mereka menghadapi tantangan berupa benturan peran keluarga dan pekerjaan, kesulitan menjaga ritme kerja yang konsisten, serta fluktuasi dalam keyakinan diri. Kondisi-kondisi tersebut berdampak pada kualitas hasil kerja dan kemampuan mempertahankan performa dalam jangka panjang, sehingga mencerminkan bahwa fleksibilitas saja belum cukup untuk menjamin kinerja yang optimal.

Sejumlah penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa *work-family conflict* cenderung berdampak negatif terhadap kinerja, sementara *self-efficacy* dan *work-life balance* dapat meningkatkan efektivitas kerja. Namun, sebagian besar kajian masih berfokus pada karyawan di organisasi formal, bukan pada *freelancer kreatif digital* yang memiliki karakteristik kerja berbeda. Penelitian yang secara simultan menelaah pengaruh *work-family conflict*, *self-efficacy*, dan *work-life balance* terhadap kinerja *freelancer* Generasi Z masih terbatas, padahal

kelompok ini menghadapi tekanan kreativitas, tenggat waktu, serta tuntutan adaptasi teknologi yang tinggi. Kesenjangan inilah yang menjadikan penelitian ini penting untuk dilakukan.

Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-family conflict, self-efficacy, dan work-life balance terhadap kinerja freelancer kreatif digital Generasi Z di Yogyakarta. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dalam konteks pekerjaan fleksibel berbasis digital, sekaligus memberikan dasar empiris bagi upaya peningkatan kinerja freelancer di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompleks.

2. Tinjauan Pustaka

Kajian Teori

Conservation of Resources (COR) Theory

Conservation of Resources (COR) Theory memberikan pemahaman mendasar mengenai bagaimana individu merespons tekanan dan tuntutan dalam kehidupan kerja maupun personal. Hobfoll menegaskan bahwa seluruh individu pada dasarnya berupaya menjaga sumber daya yang dianggap bernilai, baik yang bersifat material maupun psikologis. Sumber daya tersebut tidak hanya berupa objek fisik seperti perangkat kerja, tetapi juga mencakup status sosial, hubungan interpersonal, rasa aman, kesehatan, kepercayaan diri, hingga pengetahuan dan waktu. Ketika individu merasa sumber daya ini terancam, berkurang, atau tidak memberikan manfaat sebagaimana harapan, maka timbul reaksi stres.

Dalam konteks freelancer kreatif digital, teori ini menjadi sangat relevan. Pekerjaan berbasis proyek seringkali menuntut kemampuan beradaptasi cepat, mobilitas waktu, serta kesiapan menghadapi fluktuasi pendapatan. Ketika beban pekerjaan meningkat sementara dukungan atau kontrol terhadap pekerjaan terbatas, individu dapat merasakan penurunan sumber daya secara bertahap. Depleksi sumber daya ini kemudian memengaruhi cara individu mengambil keputusan, mengelola waktu, dan merespons konflik peran yang muncul. Sebaliknya, keberadaan sumber daya pelindung seperti efikasi diri, dukungan sosial keluarga, atau pengaturan waktu yang seimbang membantu individu memulihkan energi dan meminimalkan risiko kelelahan. Oleh karena itu, COR memberikan dasar yang jelas mengapa work-family conflict, self-efficacy, dan work-life balance saling berkaitan erat dengan kinerja.

Kinerja

Kinerja menjadi indikator penting untuk melihat sejauh mana individu mampu melaksanakan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Dalam dunia kerja digital, kinerja tidak lagi dipahami sekadar jumlah output, tetapi juga menyangkut kualitas ide, ketepatan pengerjaan, kemampuan berinovasi, serta keandalan dalam memenuhi kesepakatan profesional dengan klien. Freelancer dituntut tidak hanya menghasilkan karya, tetapi juga menjaga reputasi, konsistensi, dan kepercayaan.

Dalam kerangka teori COR, kinerja mencerminkan kondisi sumber daya yang dimiliki individu. Ketika individu mempunyai kendali terhadap pekerjaannya, merasa kompeten, dan memiliki keseimbangan hidup, maka energi kognitif yang tersedia akan lebih fokus pada penyelesaian tugas. Sebaliknya, konflik peran, kelelahan emosional, tekanan waktu, dan ketidakpastian kerja dapat mengurangi kapasitas mental sehingga berdampak langsung pada turunnya kualitas pekerjaan. Dengan demikian, kinerja merupakan gambaran akhir dari bagaimana individu mempertahankan sumber daya dan mengelolanya di tengah tuntutan pekerjaan fleksibel.

Work-Family Conflict

Work-family conflict muncul ketika tuntutan dua peran utama pekerjaan dan keluarga tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. Konflik ini bukan hanya persoalan waktu, tetapi juga menyangkut ketegangan emosional, kelelahan mental, serta perubahan perilaku. Pada freelancer, kondisi ini seringkali tidak terlihat secara formal, namun dirasakan sangat nyata dalam aktivitas sehari-hari.

Bekerja dari rumah menjadikan pekerjaan dan keluarga berada pada ruang yang sama. Panggilan klien dapat muncul di luar jam kerja, revisi harus diselesaikan segera, sementara keluarga tetap membutuhkan perhatian. Ketika kondisi ini berlangsung terus-menerus, individu merasa sumber daya seperti waktu, fokus, dan kesabaran semakin terkuras. COR Theory memandang situasi ini sebagai proses kehilangan sumber daya bertahap. Jika tidak dikelola, konflik ini dapat berkembang menjadi stres berkepanjangan, menurunkan motivasi, dan akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas serta kualitas hasil kerja.

Self-Efficacy

Self-efficacy berperan sebagai penentu cara individu memandang tugas, menilai kesulitan, serta memutuskan usaha yang harus dikeluarkan. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi percaya bahwa hambatan dapat diatasi, sehingga lebih gigih, kreatif, dan tahan terhadap tekanan. Dalam pekerjaan fleksibel, keyakinan diri menjadi modal utama karena tidak adanya struktur organisasi yang kaku dan tidak adanya pengawasan langsung.

Pada freelancer kreatif digital, self-efficacy mempengaruhi keberanian mengambil proyek baru, kemampuan negosiasi dengan klien, cara mengelola penolakan, serta ketekunan menghadapi revisi berulang. Ketika self-efficacy kuat, sumber daya psikologis yang tersedia meningkat sehingga individu tidak mudah menyerah. Namun, jika keyakinan diri rendah, individu lebih cepat merasa gagal, ragu mengambil keputusan, dan cenderung menghindari tantangan. Kondisi ini berdampak pada lambatnya progres pekerjaan dan akhirnya menurunkan kinerja. Dengan kata lain, self-efficacy bukan hanya faktor psikologis, tetapi juga mekanisme perlindungan sumber daya dalam kerangka COR.

Work-Life Balance

Work-life balance menggambarkan kemampuan individu untuk mengharmonisasikan tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal sehingga keduanya tidak saling mengganggu. Dalam praktiknya, keseimbangan ini bersifat subjektif dan dinilai dari rasa puas, terkendali, dan mampu berfungsi secara optimal di kedua peran. Pada freelancer, mencapai keseimbangan ini sering kali lebih sulit dibanding pekerja formal karena jam kerja tidak memiliki batas yang jelas.

Ketika keseimbangan tidak terjaga, individu berisiko mengalami kelelahan emosional, menurunnya kualitas relasi sosial, hingga menurunnya kesehatan. Namun, ketika work-life balance tercapai, individu memiliki waktu untuk memulihkan energi, beristirahat, dan memperoleh dukungan emosional dari lingkungan. Kondisi tersebut meningkatkan daya tahan terhadap tekanan, memperbaiki fokus, serta memperkuat semangat kerja. COR Theory melihat work-life balance sebagai strategi mempertahankan dan menambah sumber daya. Karena itu, kemampuan menyeimbangkan kedua domain ini berperan penting dalam menjaga stabilitas kinerja freelancer kreatif digital.

Penelitian Pendahuluan dan Pengembangan Hipotesis

Untuk memperkuat landasan empiris penelitian ini dan mengidentifikasi *research gap* secara sistematis, berikut disajikan perbandingan penelitian.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Variabel yang Diteliti	Hasil/Temuan Utama	Research Gap
1.	(Obrenovic et al., 2020)	WFC → <i>Psychological Well-being</i> → <i>Job Performance</i>	WFC berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja	Objek karyawan tetap di perusahaan formal, belum meneliti <i>freelancer</i> Gen Z
2.	(Massa et al., 2025)	<i>E-Skill Self-efficacy</i> → <i>Technostressors</i> → <i>Work Performance</i>	<i>Self-efficacy</i> berhubungan positif dengan <i>work performance</i>	Fokus pada pekerja <i>hybrid</i> , belum spesifik pada <i>freelancer</i> digital Gen Z
3.	(Susanto et al., 2022)	<i>Work-life balance</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Job Performance</i>	WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,534$) dan kinerja ($\beta = 0,201$)	Objek karyawan UKM, bukan <i>freelancer</i> ; lokasi Bangladesh, bukan Indonesia
4.	(Khan et al., 2024)	<i>Gig Work Self-efficacy</i> → <i>Work Flexibility</i> → <i>Career Adaptability</i>	<i>Self-efficacy</i> meningkatkan fleksibilitas dan adaptasi karir <i>gig workers</i>	Tidak meneliti kinerja sebagai variabel dependen; konteks <i>metaverse</i>
5.	(Manurung et al., 2025)	Strategi Adaptasi Gen Z → Kinerja	Strategi adaptasi berpengaruh positif terhadap kinerja ($R^2 = 0,550$)	Variabel berbeda (strategi adaptasi); sampel kecil (40 responden)
6.	(Sultana et al., 2019)	<i>IT Self-efficacy & Social Capital</i> → <i>Entrepreneurial Behaviour</i> → <i>Performance</i>	<i>IT self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>performance freelancer IT</i>	Fokus <i>freelancer IT</i> saja, belum mencakup <i>freelancer</i> kreatif digital secara luas
7.	(Gussek & Wiesche, 2024)	<i>Platform Conditions</i> → <i>Career Success</i> (Kualitatif)	Kondisi platform dan volatilitas pasar mempengaruhi karir <i>freelancer</i>	Metode kualitatif, fokus faktor eksternal, belum meneliti faktor psikologis individu
8.	Penelitian Ini (2025)	<i>Work-family conflict</i> , <i>Self-efficacy</i> , <i>Work-life balance</i> → Kinerja <i>Freelancer Digital Gen-Z</i>	(Akan diuji)	Mengintegrasikan 3 variabel secara simultan pada <i>freelancer</i> kreatif digital Gen-Z di Yogyakarta

Sumber: Diolah oleh peneliti dari berbagai jurnal (2025)

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa konflik peran cenderung merusak kesejahteraan dan menurunkan performa, sementara self-efficacy dan work-life balance

memiliki peran protektif terhadap kinerja. Namun sebagian besar penelitian dilakukan pada karyawan tetap, lingkungan korporasi, atau sektor tertentu saja. Minimnya penelitian pada freelancer kreatif digital terutama Generasi Z menunjukkan adanya celah pengetahuan yang belum terjelaskan secara komprehensif.

Dengan memadukan ketiga variabel tersebut dalam satu model, penelitian ini berupaya memahami bagaimana konflik peran, keyakinan diri, dan keseimbangan hidup saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja freelancer. Kerangka konseptual yang disusun menjadi dasar analisis empiris sekaligus memperkaya literatur pada konteks pekerjaan fleksibel di era digital.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal-komparatif. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, di mana fenomena yang diteliti diukur melalui angka dan dianalisis menggunakan prosedur statistik. Melalui pendekatan ini, penelitian berupaya menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya secara objektif berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Pendekatan kausal digunakan karena penelitian ini berfokus pada hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu work-family conflict, self-efficacy, dan work-life balance terhadap variabel dependen, yaitu kinerja freelancer digital Generasi Z. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menggambarkan kondisi yang terjadi di lapangan, tetapi juga berupaya menjelaskan apakah perubahan pada variabel independen diikuti oleh perubahan pada kinerja freelancer.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada freelancer digital Generasi Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta. Pemilihan Yogyakarta didasarkan pada karakter wilayahnya yang dikenal sebagai kota pendidikan dan kota kreatif, sehingga banyak generasi muda yang terlibat dalam aktivitas ekonomi digital. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di Yogyakarta berada pada sektor informal, termasuk pekerja lepas digital. Namun, jumlah spesifik freelancer digital Generasi Z tidak terdokumentasi secara rinci sehingga populasi penelitian ini dikategorikan sebagai populasi tak terbatas (infinite population). Kondisi tersebut menjadikan penelitian ini relevan untuk menggambarkan fenomena kerja fleksibel yang semakin berkembang di kalangan Generasi Z.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden tanpa perantara. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian. Responden diminta memberikan jawaban sesuai pengalaman dan persepsi mereka sebagai freelancer digital Generasi Z di Yogyakarta. Penggunaan data primer memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang aktual dan sesuai dengan konteks penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh freelancer digital Generasi Z yang bekerja di Yogyakarta. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 150 responden. Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Kriteria tersebut meliputi usia 18-28 tahun, aktif bekerja sebagai freelancer digital, serta bergerak

pada bidang yang berkaitan dengan aktivitas kreatif dan digital seperti desain grafis, content creator, social media management, copywriting, video editing, fotografi, videografi, dan UI/UX design. Penggunaan purposive sampling memastikan responden yang terlibat benar-benar sesuai dengan karakteristik penelitian sehingga data yang diperoleh lebih relevan dan representatif.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk Google Form kepada responden. Instrumen penelitian dirancang berdasarkan indikator setiap variabel, kemudian disusun menjadi pernyataan-pernyataan yang mudah dipahami oleh responden. Skala Likert lima tingkat digunakan untuk mengukur setiap jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Skala ini dipilih karena mampu menggambarkan intensitas persetujuan responden terhadap pernyataan, sekaligus memudahkan peneliti dalam proses penghitungan dan analisis data secara statistik.

Definisi Operasional Variabel Penelitian, Indikator, dan Skala Pengukuran

Definisi operasional digunakan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap setiap variabel sehingga dapat diukur secara terarah. Variabel work-family conflict diartikan sebagai sejauh mana tuntutan pekerjaan mengganggu peran dalam kehidupan keluarga maupun sebaliknya. Self-efficacy dipahami sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja. Work-life balance menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan waktu, energi, dan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, kinerja freelancer mengacu pada pencapaian hasil kerja yang dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efisiensi.

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian, Indikator, dan Skala Pengukuran

Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Skala
<i>Work-family conflict</i> (WFC)	1. Konflik pekerjaan mengganggu keluarga (WFC) 2. Konflik keluarga mengganggu (FWC)	Tingkat konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi responden, yang diukur melalui persepsi gangguan timbal balik antara domain pekerjaan dan keluarga (Netemeyer <i>et al.</i> , 1996)	Likert 1-5
<i>Self-efficacy</i>	1. Keyakinan kemampuan menyelesaikan tugas 2. Ketekunan menghadapi kesulitan 3. Kemampuan mencapai tujuan	Tingkat keyakinan responden terhadap kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan (R. Schwarzer <i>et al.</i> , 1995)	Likert 1-5
<i>Work-Life Balance</i>	1. Keseimbangan waktu kerja dan pribadi	Tingkat kemampuan responden dalam menyeimbangkan waktu,	Likert 1-5

Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Skala
	2. Keseimbangan keterlibatan 3. Kepuasan terhadap keseimbangan	energi, dan komitmen antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara memuaskan (Hayman, 2005)	
Kinerja Freelancer	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu penyelesaian 4. Efisiensi kerja	Tingkat pencapaian hasil kerja <i>freelancer</i> yang diukur dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas atau proyek sesuai standar yang ditetapkan (Koopmans <i>et al.</i> , 2011)	Likert 1-5

Hasil Uji Instrumen Pengumpul Data Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap item dengan skor total variabel. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05, yaitu 0,2960. Seluruh item dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria tersebut sehingga seluruhnya tetap digunakan pada tahap analisis berikutnya.

a) Variabel Work-Family Conflict (X1)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Work-family conflict memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,2960. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan mampu menggambarkan konstruk Work-family conflict secara akurat. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan.

b) Variabel Self-Efficacy (X2)

Pada variabel Self-efficacy, seluruh item juga memiliki nilai korelasi di atas 0,2960. Hal ini menegaskan bahwa seluruh pernyataan mampu merepresentasikan aspek keyakinan diri responden secara tepat. Seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

c) Variabel Work-Life Balance (X3)

Seluruh item pada variabel Work-life balance terbukti memiliki nilai korelasi yang melampaui batas 0,2960. Kondisi ini membuktikan bahwa setiap pernyataan dapat menggambarkan konsep keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara memadai. Oleh karena itu, seluruh item dinyatakan valid.

d) Variabel Kinerja Freelancer (Y)

Pada variabel Kinerja Freelancer, seluruh item menunjukkan nilai korelasi yang lebih besar daripada 0,2960. Artinya, setiap butir pertanyaan mampu mengukur kinerja secara konsisten sesuai dengan konstruk yang ditetapkan. Seluruh item dinyatakan valid dan siap digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen penelitian. Pengujian menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai $\alpha \geq 0,70$. Semakin besar nilai alpha, maka semakin tinggi tingkat keandalan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti.

a) Variabel Work-family conflict (X1)

Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,907 pada variabel Work-family conflict. Nilai ini berada jauh di atas batas minimal 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Artinya, item-item pernyataan pada variabel Work-family conflict konsisten dan stabil dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

b) Variabel Self-efficacy (X2)

Pada variabel Self-efficacy, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,940. Nilai tersebut menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga seluruh butir pernyataan memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

c) Variabel Work-life balance (X3)

Hasil uji reliabilitas pada variabel Work-life balance menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,902. Nilai ini membuktikan bahwa instrumen memiliki keandalan yang kuat, sehingga setiap item mampu bekerja secara konsisten dalam mengukur Work-life balance.

d) Variabel Kinerja Freelancer (Y)

Untuk variabel Kinerja Freelancer, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,936. Nilai ini menegaskan bahwa instrumen kinerja memiliki konsistensi internal yang tinggi dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis linier berganda, data diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik agar model regresi yang digunakan layak dan tidak menimbulkan bias. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal sehingga hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan secara tepat. Selanjutnya, uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa antarvariabel independen tidak memiliki korelasi yang sangat tinggi, karena korelasi yang berlebihan dapat mengganggu kestabilan model regresi. Selain itu, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual. Apabila varians residual tidak seragam, hasil estimasi regresi dapat menjadi tidak akurat. Dengan terpenuhinya ketiga asumsi tersebut, model regresi dinilai layak digunakan untuk menguji pengaruh work-family conflict, self-efficacy, dan work-life balance terhadap kinerja freelancer digital Generasi Z di Yogyakarta.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dalam dua tahap utama. Tahap pertama adalah analisis deskriptif yang bertujuan menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban pada setiap variabel penelitian. Tahap kedua adalah analisis inferensial menggunakan regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah work-family conflict, self-efficacy, dan work-life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja freelancer digital Generasi Z. Persamaan regresi yang digunakan memuat konstanta, koefisien regresi masing-masing variabel, serta error sebagai komponen yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS sehingga hasil analisis dapat disajikan secara sistematis dan objektif.

4. Hasil dan Pembahasan

Profil Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah freelancer digital Generasi Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta. Mereka merupakan individu yang lahir pada rentang tahun 1997-2012, berada pada usia produktif, serta menjalani pekerjaan secara mandiri melalui sistem kerja berbasis proyek. Seluruh aktivitas pekerjaan dilakukan dengan memanfaatkan teknologi digital, baik melalui platform freelance, media sosial, maupun jaringan komunitas profesional. Bidang pekerjaan yang digeluti meliputi desain grafis, content creation, social media management, copywriting, fotografi/videografi, video editing, hingga UI/UX design.

Karakteristik freelancer digital menunjukkan ciri khas pekerjaan fleksibel: jam kerja tidak baku, lokasi kerja dapat dilakukan dari mana saja, serta orientasi kerja berbasis output bukan kehadiran. Kondisi ini memberi kebebasan sekaligus tuntutan yang besar, karena freelancer harus mengatur ritme kerja, mencari proyek, bernegosiasi dengan klien, serta menjaga kualitas hasil pekerjaan secara mandiri.

Yogyakarta dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki ekosistem kreatif yang berkembang pesat. Kota ini dikenal sebagai kota pelajar dengan jumlah mahasiswa yang besar, komunitas kreatif yang aktif, serta tumbuhnya aktivitas ekonomi berbasis digital. Selain itu, proporsi pekerja informal yang tinggi menunjukkan bahwa pekerjaan fleksibel, termasuk freelance digital, menjadi alternatif karier yang semakin diminati. Dengan demikian, objek penelitian ini mencerminkan fenomena nyata mengenai perkembangan pola kerja generasi muda di era digital.

Dalam konteks penelitian ini, freelancer digital Generasi Z dipandang sangat relevan karena dinamika pekerjaan mereka bersinggungan dengan konflik peran, tuntutan kinerja, serta kebutuhan keseimbangan hidup. Oleh karena itu, objek penelitian ini memberikan gambaran komprehensif mengenai bagaimana work-family conflict, self-efficacy, dan work-life balance berhubungan dengan kinerja kerja di sektor freelance digital.

Profil Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-laki	73
Perempuan	77
Total	150

Berdasarkan data pada Tabel 4.1, responden dalam penelitian ini terdiri dari 150 freelancer digital Generasi Z yang aktif bekerja di Yogyakarta. Dari jumlah tersebut, 73 responden atau sekitar hampir setengahnya merupakan laki-laki, sedangkan 77 responden merupakan perempuan. Komposisi ini menunjukkan bahwa partisipasi freelancer digital relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan, meskipun jumlah perempuan sedikit lebih banyak. Keseimbangan proporsi ini mengindikasikan bahwa pekerjaan freelance digital diminati oleh kedua gender secara hampir merata, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan pandangan dan pengalaman yang cukup beragam dari sisi jenis kelamin.

Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Berdasarkan bidang pekerjaan, profil responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Jumlah Responden
<i>Content creator</i>	17
<i>Copywriting</i>	25
Desain Grafis	24
Fotografi/Videografi	22
<i>Social Media Management</i>	22
<i>UI/UX Design</i>	19
Video Editing	21
Total	150

Berdasarkan Tabel 4.2, responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai bidang pekerjaan *freelance* digital yang cukup beragam. Bidang *copywriting* merupakan kelompok dengan jumlah responden terbanyak yaitu 25 orang, disusul oleh desain grafis sebanyak 24 orang, serta fotografi/videografi dan *social media management* yang masing-masing berjumlah 22 orang. Bidang *video editing* juga memiliki jumlah partisipan yang cukup besar, yakni 21 orang, sementara *UI/UX design* diikuti oleh 19 responden. Adapun bidang *content creator* berjumlah 17 responden. Variasi bidang pekerjaan ini menunjukkan bahwa *freelancer* digital Generasi Z di Yogyakarta tersebar pada berbagai sektor kreatif, sehingga temuan penelitian dapat mencerminkan kondisi nyata dunia kerja kreatif digital yang dinamis dan multidisipliner.

Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, profil responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3. Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden
1-2 tahun	33
6 bulan - 1 tahun	42
Kurang dari 6 bulan	38
Lebih dari 2 tahun	37
Total	150

Berdasarkan Tabel 4.3, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman bekerja sebagai *freelancer* digital antara 6 bulan hingga 1 tahun sebanyak 42 orang, disusul oleh kelompok dengan pengalaman kurang dari 6 bulan sebanyak 38 orang. Responden dengan pengalaman 1-2 tahun berjumlah 33 orang, sementara 37 responden telah bekerja lebih dari 2 tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar *freelancer* digital Generasi Z di Yogyakarta berada pada tahap awal hingga menengah dalam karier *freelance* mereka, namun

terdapat juga kelompok dengan pengalaman cukup matang. Variasi durasi pengalaman ini memberikan gambaran bahwa responden penelitian memiliki tingkat kematangan profesional yang beragam, sehingga data yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi *freelancer* pemula hingga yang sudah berpengalaman.

Berdasarkan Jam Kerja

Berdasarkan jam kerja per minggu profil responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4. Profil Responden berdasarkan Jam Kerja Per Minggu

Jam Kerja per Minggu	Jumlah Responden
20-30 jam	39
31-40 jam	33
Kurang dari 20 jam	38
Lebih dari 40 jam	40
Total	150

Berdasarkan Tabel 4.4, responden dalam penelitian ini memiliki variasi jam kerja mingguan yang cukup beragam. Sebanyak 40 responden bekerja lebih dari 40 jam per minggu, menjadikannya kelompok dengan jumlah terbanyak, diikuti oleh 39 responden yang bekerja antara 20-30 jam per minggu. Sementara itu, 38 responden bekerja kurang dari 20 jam per minggu, dan 33 responden memiliki jam kerja 31-40 jam per minggu. Variasi ini menunjukkan bahwa *freelancer* digital Generasi Z di Yogyakarta memiliki pola kerja yang fleksibel dan tidak seragam, bergantung pada proyek yang sedang dikerjakan serta preferensi pribadi. Perbedaan intensitas kerja ini juga mencerminkan dinamika profesi *freelance* yang memungkinkan seseorang bekerja paruh waktu maupun penuh waktu sesuai kebutuhan.

Hasil Uji Instrumen Pengumpul Data

Uji validitas yang dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada variabel work-family conflict, self-efficacy, work-life balance, dan kinerja freelancer menunjukkan bahwa seluruh nilai korelasi item-total lebih besar daripada r tabel sebesar 0,2960. Kondisi ini membuktikan bahwa setiap butir pertanyaan memiliki keterkaitan yang kuat dengan konstruk yang diwakilinya. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dikatakan benar-benar mengukur konsep yang hendak diteliti, sehingga hasil yang diperoleh dari responden dapat dipercaya serta tidak menyimpang dari makna variabel yang sesungguhnya.

Uji reliabilitas juga memberikan hasil yang konsisten. Seluruh variabel penelitian memperoleh nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$, yang berarti instrumen memiliki tingkat kestabilan internal yang baik. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa apabila instrumen digunakan dalam waktu berbeda maupun pada kelompok responden yang serupa, maka hasil yang diperoleh akan tetap konsisten. Dengan demikian, kuesioner dalam penelitian ini layak diterapkan pada analisis lanjutan karena telah memenuhi aspek keandalan dan ketepatan pengukuran.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.50483332
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.047
	Negative	-.034
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti penyebaran data tidak menyimpang secara ekstrem dari distribusi normal, sehingga model regresi dapat digunakan tanpa menimbulkan bias estimasi.

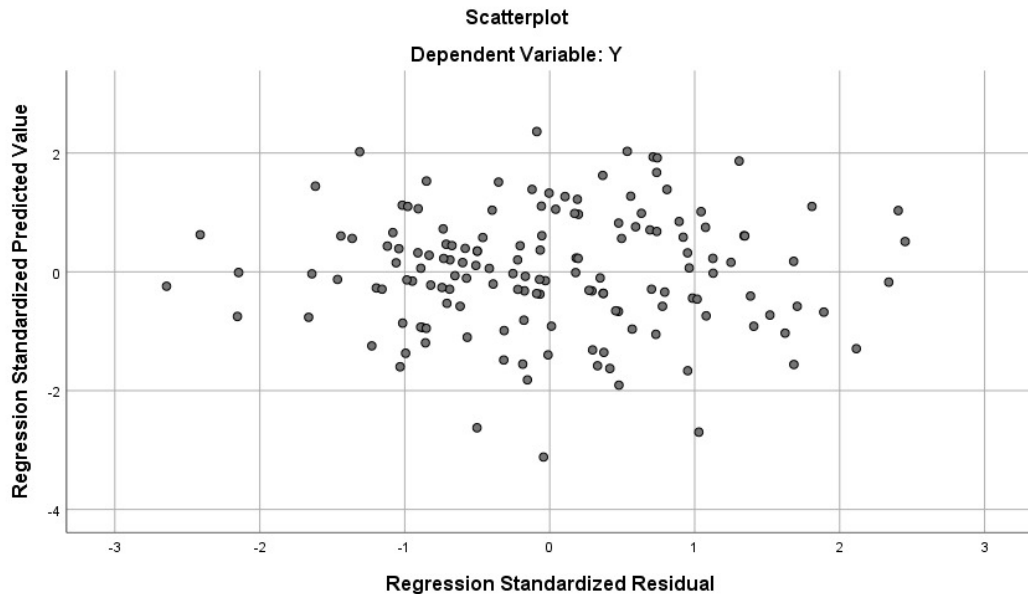
Tabel 4.6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.558	1.302		3.502	.001		
	X1	-.579	.062	-.360	-9.285	.000	.994	1.006
	X2	.861	.055	.605	15.604	.000	.996	1.004
	X3	.763	.058	.512	13.228	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Y

Uji multikolinearitas membuktikan bahwa seluruh variabel independen tidak saling mempengaruhi secara berlebihan. Nilai tolerance mendekati satu dan nilai VIF yang jauh di bawah batas maksimum menunjukkan bahwa setiap variabel bekerja secara mandiri dalam mempengaruhi kinerja, sehingga hasil analisis menjadi lebih akurat.



Gambar 4.1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas memperlihatkan pola penyebaran titik residual yang acak. Kondisi ini mengindikasikan bahwa variasi kesalahan pengukuran relatif sama pada seluruh nilai prediksi, sehingga model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh uji asumsi klasik, maka analisis regresi yang digunakan dalam penelitian dinyatakan sah dan dapat dipercaya.

Hasil Analisis Data

Hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.558	1.302		3.502	.001
	X1	-.579	.062	-.360	-9.285	.000
	X2	.861	.055	.605	15.604	.000
	X3	.763	.058	.512	13.228	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi $Y = 4.558 - 0.579X_1 + 0.861X_2 + 0.763X_3 + e$. Nilai konstanta (a) sebesar 4.558 menunjukkan bahwa ketika *Work-family conflict*, *Self-efficacy*, dan *Work-life balance* berada pada nilai nol, maka kinerja *freelancer* berada pada level 4.558. Koefisien regresi X_1 (*Work-family conflict*) bernilai negatif sebesar -0.579 dengan signifikansi 0.000, sehingga X_1 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja *freelancer*; artinya semakin tinggi *Work-family conflict*, semakin rendah kinerja *freelancer*. Variabel X_2 (*Self-efficacy*) memiliki koefisien positif 0.861 dengan nilai signifikansi 0.000, sehingga peningkatan *self-efficacy* akan meningkatkan kinerja *freelancer* secara signifikan. Demikian pula variabel X_3 (*Work-life balance*) memiliki koefisien positif 0.763 dan signifikan pada 0.000, yang berarti semakin baik *Work-life balance* yang dimiliki *freelancer*, semakin tinggi pula kinerja mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa *Self-efficacy* dan *Work-life balance* berpengaruh positif signifikan,

sedangkan *Work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja *freelancer*, sehingga ketiga variabel memberikan kontribusi penting dalam menjelaskan variasi kinerja *freelancer*.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,782 menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Hanya sebagian kecil variasi yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti kondisi kesehatan, dukungan sosial, pengalaman kerja, atau faktor ekonomi. Hal ini menegaskan bahwa model penelitian memiliki kekuatan prediktif yang tinggi.

Hasil Uji F hasilnya menunjukkan bahwa *work-family conflict*, *self-efficacy*, dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja *freelancer*. Selanjutnya dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel. Hasil uji t mengonfirmasi bahwa setiap variabel memiliki pengaruh signifikan sesuai arah koefisiennya.

Pembahasan

Pada bagian pembahasan, hasil penelitian dibandingkan dengan teori dan penelitian sebelumnya.

Pertama, pengaruh negatif *work-family conflict* menjelaskan bahwa benturan antara tuntutan keluarga dan pekerjaan mengakibatkan turunnya motivasi, konsentrasi, dan energi kerja. *Freelancer* yang menghadapi konflik peran cenderung mudah lelah, kurang fokus, dan mengalami tekanan emosional. Kondisi ini menurunkan kualitas, ketepatan waktu, serta efektivitas kerja.

Kedua, *self-efficacy* terbukti sebagai faktor yang memperkuat kemampuan *freelancer* dalam mengelola beban kerja. Individu dengan *self-efficacy* tinggi lebih mudah mengorganisasi langkah kerja, tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, dan lebih percaya diri dalam mengambil keputusan. Hal tersebut berpengaruh langsung terhadap kualitas output yang dihasilkan.

Ketiga, *work-life balance* terbukti memegang peranan penting dalam menjaga keberlanjutan kinerja. *Freelancer* yang mampu mengatur waktu istirahat, ruang personal, aktivitas sosial, dan pekerjaan menunjukkan kondisi psikologis yang lebih stabil. Keseimbangan ini membantu mereka menghindari kelelahan berlebih dan mampu mempertahankan konsistensi kinerja.

Gabungan ketiga variabel tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja *freelancer* digital Generasi Z dipengaruhi oleh dinamika internal dan eksternal. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan melalui peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga melalui pengelolaan peran, sumber daya psikologis, dan keseimbangan kehidupan.

Implikasi

Penelitian ini memiliki implikasi penting. Secara teoritis, penelitian memperkuat relevansi teori *Conservation of Resources* dalam menjelaskan dinamika kerja fleksibel. Kehilangan sumber daya psikologis akibat konflik peran terbukti berkontribusi pada penurunan kinerja, sementara *self-efficacy* dan *work-life balance* berperan sebagai pelindung sumber daya.

Secara praktis, penelitian memberikan pemahaman bahwa *freelancer* memerlukan dukungan struktur kerja yang jelas, pembagian waktu yang sehat, serta pengembangan kapasitas psikologis agar mampu mencapai kinerja yang optimal. Platform digital, klien, dan komunitas pekerja *freelance* dapat mempertimbangkan kebijakan yang lebih adaptif, transparan, dan manusiawi.

5.Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja freelancer kreatif digital Generasi Z di Yogyakarta dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu work-family conflict, self-efficacy, dan work-life balance. Work-family conflict terbukti menurunkan kinerja karena benturan peran membuat individu kehilangan fokus, energi, dan motivasi kerja. Sebaliknya, self-efficacy berperan penting dalam meningkatkan kinerja, karena keyakinan diri mendorong ketekunan, keberanian menghadapi tantangan, serta kemampuan menyelesaikan tugas secara optimal. Work-life balance juga terbukti berpengaruh positif, di mana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu menjaga kondisi psikologis tetap stabil sehingga kinerja lebih konsisten. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja freelancer tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga pengelolaan peran, keyakinan diri, dan keseimbangan hidup.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alameddine, M., Al-Yateem, N., Bou-Karroum, K., Hijazi, H., Al Marzouqi, A., & Al-Adawi, S. (2023). Measurement of Work-Life Balance: A Scoping Review with a Focus on the Health Sector. *Journal of Nursing Management*, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/3666224>
- [2] Ashari, A., Baseer, A., & Shaheen, S. (2024). Work-Family Balance, Psychological Well-Being, and Job Satisfaction in Freelancers. *Journal of Population Therapeutics and Clinical Pharmacology*, 31(9), 327-338. <https://doi.org/10.53555/veczka85>
- [3] Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139-161. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- [4] Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- [5] Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Shrestha, P. (2022). The mediating role of work-family conflict on role overload and job stress linkage. *Built Environment Project and Asset Management*, 12(6), 924-939. <https://doi.org/10.1108/BEPAM-12-2021-0153>
- [6] French, K. A., Allen, T. D., & Kidwell, K. E. (2022). When does work-family conflict occur? *Journal of Vocational Behavior*, 136, 103727. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103727>
- [7] García-Salirrosas, E. E., Rondon-Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A., & Acevedo-Duque, Á. (2023). Job Satisfaction in Remote Work: The Role of Positive Spillover from Work to Family and Work-Life Balance. *Behavioral Sciences*, 13(11). <https://doi.org/10.3390/bs13110916>
- [8] Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-life balance: weighing the importance of work-family and work-health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 9-11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- [9] Hadi, P. (2023). The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(2), 653-661. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2465>
- [10] Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- [11] Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

- [12] Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- [13] Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- [14] Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- [15] Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- [16] Warren, T. (2021). Work-life balance and gig work: 'Where are we now' and 'where to next' with the work-life balance agenda? *Journal of Industrial Relations*, 63(4), 522-545. <https://doi.org/10.1177/00221856211007161>