Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis
Vol. 5 No. 2 April 2025
ISSN Print 2723-6056 ISSN Online 2723-6048
https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB

Eksplorasi Tren Penelitian Konflik Kerja-Keluarga melalui Analisis Bibliometrik dengan *VOSviewer*

Exploring Work-Family Conflict Research Trends through Bibliometric Analysis with VOSviewer

Indri Iswardhani[1*], Sri Astuti Nasir[2]
[1,2] *Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia*

Jurnal Artikel
Diterima 11 Maret 2025; Disetujui 20 April 2025
How to Cite: Iswardhani, I., & Nasir, S. A. (2025). Eksplorasi Tren Penelitian Konflik Kerja-Keluarga melalui Analisis Bibliometrik dengan *VOSviewer*. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis.* 5 (2): Hal 1-15.
***Penulis Korespondensi:** indri.iswardhani@unm.ac.id
DOI: https://10.5281/zenodo.15252280

Abstrak

Penelitian ini menganalisis tren terkini studi konflik kerja-keluarga di Indonesia melalui pendekatan bibliometrik menggunakan *VOSviewer*. Data diperoleh dari artikel ilmiah periode 2021-2025 di *Google Scholar* yang diolah dengan *Publish or Perish*. Setelah seleksi berdasarkan relevansi dan akreditasi jurnal, diperoleh 119 artikel sebagai sampel. Temuan menunjukkan topik ini mendapat perhatian signifikan dengan 1.196 sitasi dan *h-index* 17, mencerminkan kontribusi ilmiah yang stabil. Analisis *network visualization* dan *overlay visualization* mengungkap pergeseran tren dari aspek dasar konflik menuju eksplorasi konflik dalam lingkungan kerja. *Density visualization* mengidentifikasi konsentrasi penelitian pada istilah inti seperti "keluarga" dan "kerja", sementara aspek lain masih kurang dieksplorasi. Studi ini mengindikasikan dominasi perspektif perempuan karir dalam penelitian konflik kerja-keluarga di Indonesia, dengan keterbatasan dalam analisis dampak jangka panjang dan variasi sektor. Rekomendasi penelitian lanjutan meliputi: (1) eksplorasi dampak pada laki-laki, (2) pengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan *turnover* karyawan, serta (3) studi di sektor informal.
Kata Kunci: Konflik kerja-keluarga, bibliometrik, *VOSviewer*

Abstract

This study examines recent research trends on work-family conflict in Indonesia through a bibliometric approach using VOSviewer. Data were collected from scholarly articles published between 2021-2025 in Google Scholar and processed using Publish or Perish software. After applying selection criteria based on relevance and journal accreditation, 119 articles were included as the final sample. The findings reveal significant scholarly attention to this topic, with 1,196 citations and an h-index of 17, indicating consistent academic contributions. Network visualization and overlay visualization analyses demonstrate an evolution of research focus from basic conflict aspects to workplace conflict exploration. Density visualization identifies concentrated research on core terms like "family" and "work," while other aspects remain underexplored. The study highlights a predominant focus on female professionals

in Indonesian work-family conflict research, with limitations in long-term impact analysis and sectoral variations. Recommendations for future research include: (1) examining the impact on male workers, (2) investigating effects on performance, job satisfaction, and employee turnover, and (3) conducting studies in the informal sector.
Keywords: Work-family conflict, bibliometrics, VOSviewer.

1. Pendahuluan

Konflik kerja-keluarga telah menjadi salah satu isu utama dalam penelitian sosial dan manajemen organisasi. Konflik ini muncul ketika tuntutan antara pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, menyebabkan ketegangan dan stres yang dapat memengaruhi kesejahteraan individu serta kinerja mereka di tempat kerja (French et al., 2018). Seiring dengan meningkatnya kompleksitas dunia kerja modern, semakin banyak individu yang menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan kedua aspek kehidupan ini.

Dalam beberapa dekade terakhir, berbagai penelitian telah mengeksplorasi dampak konflik kerja-keluarga terhadap berbagai aspek kehidupan individu, termasuk kepuasan kerja, stres kerja, dan kesejahteraan psikologis (Baskoro & Handoyo, 2020). Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh (Insan, 2019) menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja pada perawat di rumah sakit, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kualitas layanan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Amirul et al., 2024) yang menemukan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan gangguan fisik dan mental pada karyawan, yang akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka.

Konflik kerja-keluarga juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, terutama di kalangan perempuan yang bekerja di sektor publik. Mora et al. (2017) mengungkapkan bahwa konflik kerja-keluarga, baik dalam bentuk *work-family conflict (WFC)* maupun *family-work conflict (FWC),* secara signifikan menurunkan kepuasan kerja pegawai perempuan di lingkungan kerja pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga menjadi faktor penting dalam mempertahankan kepuasan dan produktivitas kerja.

Pada sektor perbankan, (Kesumaningsari & Simarmata, 2020) menemukan bahwa karyawan wanita di bank mengalami penurunan *work engagement* akibat konflik kerja-keluarga yang tinggi. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kebijakan organisasi dalam membantu karyawan mengelola konflik kerja-keluarga untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan kesejahteraan psikologis mereka.

Konflik kerja-keluarga tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan. Studi yang dilakukan oleh (Huda & Rahardja, 2021) menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga dapat memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan strategi untuk mengurangi dampak negatif konflik ini, misalnya dengan menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja atau memberikan dukungan sosial kepada karyawan.

Dalam konteks pendidikan, konflik kerja-keluarga juga menjadi isu yang relevan bagi tenaga pendidik. Ardiyati & Saputra (2023) mengungkapkan bahwa konflik ini berkontribusi terhadap penurunan kepuasan kerja para guru, yang dapat berdampak pada efektivitas proses belajar-mengajar. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih holistik dalam mendukung kesejahteraan guru agar mereka dapat menjalankan peran profesional dan

pribadi secara optimal.

Penelitian lain menunjukkan bahwa durasi kerja yang panjang dapat memperburuk konflik kerja-keluarga. Sunarti et al. (2021) menemukan bahwa istri yang bekerja lebih dari delapan jam per hari mengalami tingkat konflik yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja lebih singkat. Hal ini menekankan perlunya strategi manajemen waktu yang lebih baik untuk mengurangi dampak negatif konflik ini terhadap tugas keluarga.

Selain aspek individu dan organisasi, faktor budaya juga memainkan peran penting dalam dinamika konflik kerja-keluarga. Rosli & Ibrahim (2021) menemukan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja di kalangan guru di Malaysia, menunjukkan bahwa faktor sosial dan budaya dapat memoderasi dampak konflik ini terhadap individu.

Konflik kerja-keluarga adalah variabel yang semakin penting untuk diteliti, mengingat dampaknya yang luas terhadap kesejahteraan individu dan produktivitas organisasi. Dalam era modern, perubahan dalam dinamika dunia kerja, seperti fleksibilitas waktu, pekerjaan jarak jauh, dan peningkatan tuntutan kerja, semakin memperburuk konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini penting karena memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai bagaimana konflik ini dapat memengaruhi berbagai aspek kehidupan individu, seperti kesejahteraan psikologis, kesehatan mental, dan kinerja kerja. Dengan meningkatnya jumlah pekerja yang harus menyeimbangkan peran ganda sebagai individu di tempat kerja dan anggota keluarga, penting untuk memahami lebih dalam bagaimana kedua aspek ini saling berinteraksi.

Lebih lanjut, dampak konflik kerja-keluarga tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga oleh organisasi. Konflik ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan bahkan dapat meningkatkan tingkat absensi atau pergantian karyawan. Oleh karena itu, penelusuran perkembangan penelitian tentang konflik kerja-keluarga sangat penting untuk mengidentifikasi solusi yang lebih efektif dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Tujuan utama dari penelusuran perkembangan penelitian ini adalah untuk memetakan tren penelitian terkini mengenai konflik kerja-keluarga, serta untuk memahami variabel-variabel yang paling banyak diteliti dan bagaimana topik ini berkembang seiring waktu. Melalui analisis bibliometrik dengan *VOSviewer,* penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola-pola penelitian dan hubungan antar-topik. Penelusuran ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi peneliti dan praktisi dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk mengurangi dampak negatif konflik ini.

Melalui analisis tersebut, diharapkan dapat ditemukan gaps atau kekurangan dalam literatur yang ada, sehingga dapat memberikan kontribusi penting dalam pengembangan studi lebih lanjut tentang konflik kerja-keluarga di berbagai sektor, baik dalam konteks individu, organisasi, maupun masyarakat secara umum.

2. Kajian Pustaka

2.1 Konsep Konflik Kerja-Keluarga

Konflik kerja-keluarga adalah ketegangan yang muncul ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat dipenuhi secara bersamaan, menyebabkan gangguan atau interferensi antara keduanya (J. H. Greenhaus & Beutell, 1985). Terdapat dua jenis utama dari konflik ini, yakni *work-to-family conflict (WFC)* yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan

mengganggu kehidupan keluarga, dan *family-to-work conflict (FWC),* di mana tuntutan keluarga mengganggu kinerja pekerjaan (Kossek & Ozeki, 1998).

Menurut J. Greenhaus & Allen (2011), konflik ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, waktu kerja yang panjang, serta kekurangan dukungan sosial. Ketegangan yang dihasilkan dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu serta penurunan kinerja mereka baik di rumah maupun di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami dinamika konflik ini dalam konteks organisasi modern.

2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja-Keluarga

Penelitian oleh (French et al., 2018) menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan berperan penting dalam mengurangi dampak negatif dari konflik kerja-keluarga. Dukungan ini dapat berbentuk bantuan emosional, instrumental, atau bahkan dukungan yang diberikan oleh keluarga (Baskoro & Handoyo, 2020). Selain itu, peran penting dari kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi juga telah terbukti efektif dalam mengurangi konflik ini, seperti yang ditemukan oleh (Adetya, 2025) dalam penelitian tentang kebijakan fleksibilitas kerja.

Selain dukungan sosial, faktor budaya dan ekonomi juga berperan dalam memperburuk atau memperbaiki situasi ini. Sebagai contoh, penelitian oleh (Insan, 2019) menunjukkan bahwa perbedaan budaya dan ekonomi antara negara-negara dapat mempengaruhi cara individu mengelola konflik kerja-keluarga, dengan dukungan organisasi yang lebih kuat di negara dengan nilai budaya yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

2.2 Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja

Konflik kerja-keluarga memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja individu. Penelitian oleh (Kesumaningsari & Simarmata, 2020) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat konflik kerja-keluarga, semakin rendah tingkat keterlibatan kerja *(work engagement)* pada karyawan wanita di sektor perbankan. Hal serupa juga ditemukan oleh (Mora et al., 2017), yang menunjukkan bahwa baik *WFC* maupun *FWC* menurunkan kepuasan kerja pegawai perempuan di sektor pemerintahan.

Konflik kerja-keluarga juga mempengaruhi tingkat stres kerja yang dapat berujung pada penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Huda & Rahardja (2021) dalam penelitian mereka tentang BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat mengurangi kinerja karyawan, yang diintervensi oleh tingkat konflik kerja-keluarga yang signifikan.

2.3 Pengelolaan Konflik Kerja-Keluarga dalam Organisasi

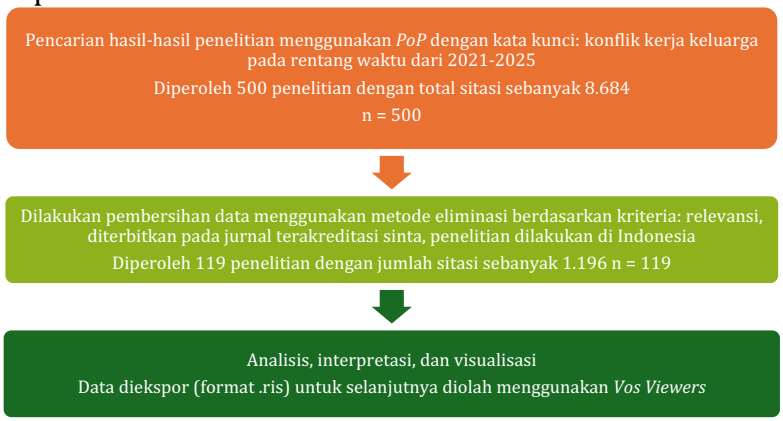
Beberapa organisasi telah mencoba untuk mengurangi dampak negatif dari konflik kerja-keluarga dengan menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance.* Ini termasuk fleksibilitas waktu kerja, program kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta pengaturan kerja dari rumah *(telecommuting).* Penelitian oleh (Zainourudin et al., 2021) menunjukkan bahwa kebijakan seperti itu dapat mengurangi tingkat konflik kerja-keluarga dan mengurangi niat turnover di kalangan karyawan, terutama dalam sektor perhotelan.

Selain kebijakan organisasi, dukungan sosial yang lebih luas, termasuk dari keluarga dan teman, dapat memperkuat upaya individu dalam mengatasi konflik kerja-keluarga. Schaufeli et al. (2002) menyatakan bahwa dukungan emosional dan instrumental yang baik dari keluarga dapat membantu individu untuk merasa lebih seimbang dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan keluarga mereka.

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan bibliometrik untuk mengeksplorasi tren penelitian konflik kerja-keluarga dengan memanfaatkan perangkat lunak *VOSviewer* untuk memetakan hubungan antar istilah yang sering muncul dalam artikel-artikel terkait. Analisis bibliometrik adalah metode yang populer untuk mengeksplorasi dan menganalisis sejumlah data ilmiah (Herawati - et al., 2022a). Analisis ini merangkum sejumlah besar data bibliografi untuk menggambarkan struktur intelektual dan tren yang sedang berkembang dalam suatu topik atau bidang penelitian (Donthu et al., 2021).

Analisis bibliometrik dilakukan dengan mengikuti tiga prosedur yaitu: pertama, kompilasi data; kedua, penataan dan pembersihan data; ketiga, analisis, interpretasi, dan visualisasi (Briones-Bitar et al., 2020). Gambar 1 menggambarkan prosedur analisis bibliometrik pada penelitian ini.



Gambar 1. Prosedur Analisis Bibliometrik sesuai dengan prosedur (Briones-Bitar et al., 2020)
Sumber : Data Diolah (2025)

Data dikumpulkan melalui *Google Scholar* menggunakan perangkat lunak *Publish or Perish*, yang menghasilkan 500 artikel tahun 2021-2025 mengenai topik ini, termasuk jurnal ilmiah, prosiding konferensi, dan laporan penelitian yang membahas berbagai perspektif mengenai konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga.

Setelah pengumpulan data, artikel disaring untuk memastikan relevansi dan kualitasnya. Eliminasi dilakukan berdasarkan kriteria: relevansi, diterbitkan pada jurnal terakreditasi sinta, penelitian dilakukan di Indonesia. Sehingga didapatkan jumlah artikel yang akan dianalisis sebanyak 119 artikel. Eliminasi artikel ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Eliminasi Artikel

Kriteria	Jumlah Artikel
Tidak bisa diakses	25
Tidak relevan	264
Jurnal tidak terakreditasi	86
Penelitian bukan di Indonesia	6
n setelah eliminasi	119

Sumber : Data Diolah (2025)

Selanjutnya dilakukan ekstraksi data dengan tingkat *occurrence* atau keterjadian sebanyak minimal 5. Tinggat keterjadian yang dipilih sesuai dengan penelitian bibliometrik (Herusantoso & Yubilianto, 2023) yang menganalisis 102 sampel, dimana jumlah sampel tidak jauh berbeda dengan penelitian ini. Tingkat keterjadian ini juga digunakan pada penelitian (Herawati - et al., 2022; Rahimallah et al., 2022).

Istilah atau *terms* yang diperoleh setelah ekstraksi data kemudian dikelompokkan dalam beberapa klaster berdasarkan keterkaitannya. Klaster istilah dipetakan dengan menggunakan tiga jenis visualisasi: *network visualization* untuk menggambarkan hubungan antar istilah, *overlay visualization* untuk menampilkan distribusi waktu berdasarkan publikasi yang terkait dengan istilah-istilah tersebut, dan *density visualization* untuk menunjukkan konsentrasi frekuensi istilah dalam berbagai area penelitian.

Hasil analisis ini diinterpretasikan untuk mengidentifikasi pola dan tren yang berkembang dalam penelitian konflik kerja-keluarga, serta menggali tema-tema utama yang sering diteliti. Dengan menggunakan ketiga jenis visualisasi ini, penelitian ini bertujuan memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai perkembangan topik konflik kerja-keluarga, serta membantu peneliti dalam menemukan area riset yang masih terbuka untuk dikembangkan lebih lanjut.

4. Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini, dilakukan analisis terhadap 119 artikel yang membahas konflik kerja-keluarga, dengan fokus pada pemetaan tren penelitian dan kontribusi ilmiah yang telah dihasilkan dalam bidang ini. Secara keseluruhan, artikel-artikel yang dianalisis menghasilkan 1.196 sitasi, yang menunjukkan adanya perhatian dan minat yang cukup besar terhadap topik ini di kalangan peneliti. Dengan *h-index* sebesar 17, penelitian ini menunjukkan bahwa ada 17 artikel yang masing-masing telah disitasi minimal 17 kali, mencerminkan konsistensi dan kontribusi ilmiah yang stabil. Di sisi lain, g-index yang mencapai 25 menunjukkan bahwa artikel-artikel tersebut, meskipun mungkin tidak banyak, memiliki potensi untuk menghasilkan dampak besar dalam bentuk sitasi kumulatif yang lebih tinggi pada artikel-artikel tertentu. Adapun artikel dengan sitasi terbanyak dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Penelitian Konflik Kerja-Keluarga

No	Sitasi	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
1	71	Pengaruh *work-life balance,* Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri (Mardiani & Widiyanto, 2021)	Mengetahui pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda.	*Work-life balance,* lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	59	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Reasuransi Nasional Indonesia (Hana et al., 2023)	Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.	Penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
3	50	Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Work Engagement* terhadap *Task Performance* dan *Turnover Intention* dengan mediasi *Supervisor Support* (Novrandy & Tanuwijaya, 2022)	Untuk menganalisis hubungan antara *work-family conflict, work engagement, task performance,* dan *turnover intention,* serta peran dukungan *supervisor.*	Penelitian kuantitatif dengan analisis mediasi menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM).*	*Work-family conflict* dan *work engagement* mempengaruhi *task performance* dan *turnover intention.* Dukungan *supervisor* memoderasi pengaruh tersebut.
4	39	Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Perceived Work Productivity* Pada *Non-Government Organization* (Harahap & Ramli, 2023)	Untuk memahami pengaruh *work-life balance* dan kebahagiaan terhadap perceived *work productivity.*	Survei dengan analisis data menggunakan SmartPLS 3.	*Work-life balance* dan kebahagiaan berpengaruh positif terhadap *perceived work productivity.*
5	38	Peran Ganda Perempuan Bali di Masa Pandemi *Covid-19* (Darmayanti & Budarsa, 2021)	Untuk menjelaskan peran ganda perempuan dalam mempertahankan ekonomi keluarga di masa pandemi dan implikasinya.	Observasi, wawancara, dan studi dokumen.	Perempuan Bali berperan besar dalam mempertahankan ekonomi keluarga dengan membuka warung makanan, tanpa meninggalkan tugas domestik.
6	29	Peran Ganda Wanita Karir Dalam Manajemen Keluarga (Rizqi & Santoso, 2022)	Untuk melihat bagaimana wanita karir mengelola peran ganda mereka dalam manajemen keluarga.	Penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik wawancara dan observasi.	Wanita karir harus mengelola empat jenis manajemen: manajemen waktu, manajemen konflik, manajemen diri, dan manajemen pendidikan untuk menjaga keseimbangan keluarga dan karier.
7	29	Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap *Burnout* dan Dampaknya Pada *Cyberloafing* (Hardiani, 2021)	Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan beban kerja terhadap *burnout* dan dampaknya pada *cyberloafing.*	Penggunaan *Structural Equation Modeling (SEM*) dengan teknik sensus.	*Work-family conflict* berpengaruh signifikan pada *cyberloafing* dan *burnout.* Beban kerja tidak berpengaruh langsung pada *cyberloafing,* namun *burnout* memediasi hubungan antara keduanya.

8	27	*Sistematic Literature Review* Tentang Dilematika Dan Problematika Wanita Karir: Apakah Mendahulukan Karir Atau Rumah Tangga Terlebih Dahulu? (Husniyati, 2021)	Untuk mengulas dilema wanita karir dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.	Tinjauan literatur sistematis dari berbagai artikel yang relevan.	Kurangnya keterampilan multitasking, manajemen waktu yang buruk, dan kurangnya dukungan pihak terkait menghambat kinerja wanita karir yang memiliki peran ganda.
9	25	Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan *Stress* Kerja sebagai Mediasi (Sari Et Al., 2021)	Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita dengan stres kerja sebagai mediator.	Survei dengan sampel 100 responden karyawan wanita.	Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja, yang kemudian berpengaruh negatif terhadap kinerja. Stres kerja memediasi sebagian hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja.
10	25	Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Pradnyani & Rahyuda, 2022)	Untuk menganalisis peran stres kerja dalam hubungan antara *work-life balance,* kompetensi, dan kinerja pegawai.	Survei dengan 59 pegawai Dispersip Gianyar, analisis menggunakan *PLS-based SEM*.	*Work-life balance* dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan memediasi sebagian pengaruh *work-life balance* dan kompetensi terhadap kinerja.

Sumber : Data Diolah (2025)

Analisis bibliometrik dilakukan untuk mengidentifikasi istilah-istilah utama yang sering muncul dalam artikel-artikel yang terkumpul. Istilah-istilah tersebut diekstraksi dan hanya istilah yang muncul setidaknya lima kali yang dipertimbangkan untuk analisis lebih lanjut. Berdasarkan frekuensi kemunculannya, istilah-istilah ini kemudian dikelompokkan dalam klaster berdasarkan keterkaitannya. Tabel 3 menunjukkan pengelompokan istilah pada klaster.

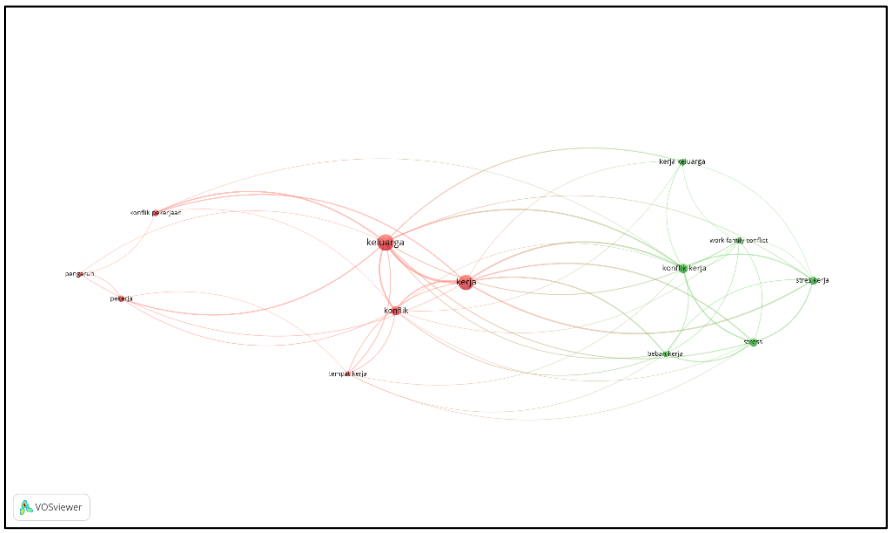
Tabel 3. Klaster Istilah

Klaster 1	Klaster 2
• Keluarga • Kerja • Konflik • Konflik Pekerjaan • Pekerja • Pengaruh • Tempat Kerja	• Beban Kerja • Kerja Keluarga • Konflik Kerja • Stres Kerja • *Stress* • *Work Family Conflict*

Sumber : Data Diolah *VOSviewer* (2025)

Pengelompokan klaster ini berhubungan dengan *network visualization.* Dalam visualisasi jaringan ini, istilah-istilah yang sering muncul dalam artikel-artikel yang dikumpulkan, dikelompokkan berdasarkan keterkaitannya. Setiap klaster yang teridentifikasi dalam analisis ini terlihat sebagai kelompok node yang saling terhubung erat, dengan warna yang menunjukkan keterkaitan antara istilah tersebut. *Network visualization*

pada Gambar 2 memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antar istilah, memperlihatkan bagaimana klaster-klaster ini terbentuk dan bagaimana mereka saling berinteraksi dalam konteks penelitian konflik kerja-keluarga.



Gambar 2. *Network Visualization*
Sumber : Data Diolah *VOSviewer* (2025)

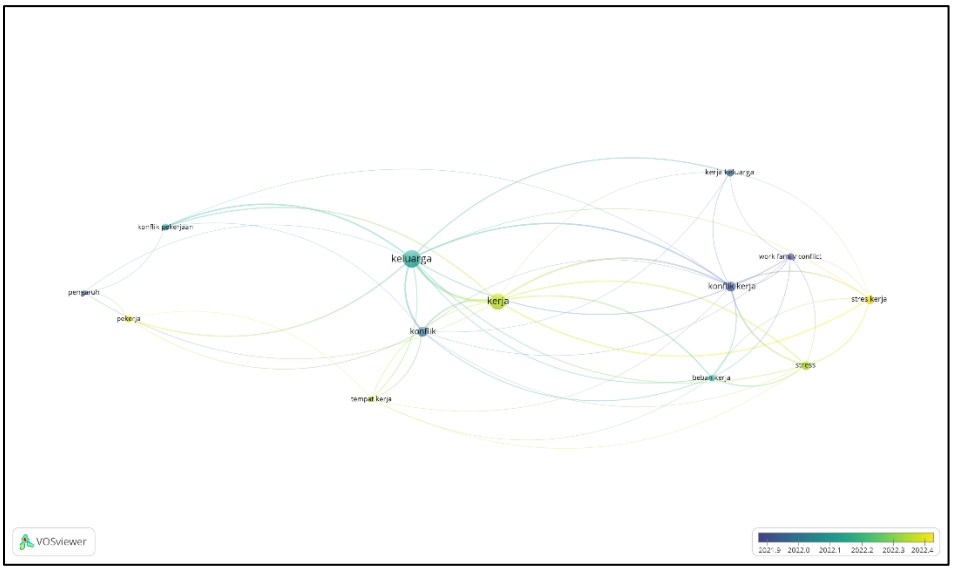
Peta hubungan yang ada dalam Gambar 2 menggambarkan interaksi yang kompleks antara konsep-konsep terkait keseimbangan kerja dan keluarga, serta dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Peta ini terbagi menjadi dua klaster utama yang saling berhubungan, masing-masing dengan fokus yang berbeda.

Klaster pertama (berwarna merah) menggarisbawahi hubungan antara "keluarga," "kerja," "konflik," "konflik pekerjaan," "pekerja," "pengaruh," dan "tempat kerja." Klaster ini menyoroti pentingnya dinamika keluarga dan bagaimana konflik antara peran keluarga dan pekerjaan dapat memengaruhi individu. Di dalam klaster ini, munculnya "konflik pekerjaan" menunjukkan adanya ketegangan atau tantangan yang dihadapi karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kewajiban keluarga, yang pada akhirnya memengaruhi "pekerja" itu sendiri. Pengaruh dari "tempat kerja" juga menciptakan interaksi antara lingkungan kerja dan kondisi keluarga, memberikan gambaran bahwa baik faktor internal di keluarga maupun eksternal di tempat kerja berperan penting dalam kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Di sisi lain, klaster kedua (berwarna hijau) lebih berfokus pada masalah yang lebih langsung berkaitan dengan tekanan pekerjaan dan dampaknya pada kesehatan mental dan kinerja. Istilah-istilah seperti "beban kerja," "kerja keluarga," "konflik kerja," "stres kerja," dan *"work-family conflict"* menyoroti bagaimana beban kerja yang tinggi dan konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat berujung pada "stres kerja," yang menjadi penyebab utama dari berkurangnya produktivitas dan kualitas hidup. *"Work-family conflict*" di sini menjadi istilah kunci yang menggambarkan ketegangan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan bertentangan dengan kewajiban keluarga, sementara "beban kerja" dan "*stress*" menunjukkan dampak psikologis yang dihasilkan dari ketidakseimbangan ini.

Kedua klaster ini saling terhubung melalui konsep-konsep yang saling melengkapi.

Misalnya, "stres kerja" yang berasal dari ketegangan dalam "kerja keluarga" dan "konflik kerja" dapat memperburuk "konflik pekerjaan" di rumah, menciptakan efek berkelanjutan yang mengurangi kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, kedua klaster ini bersama-sama menggambarkan gambaran menyeluruh tentang bagaimana keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga memengaruhi kinerja karyawan, dan betapa pentingnya pendekatan yang holistik dalam mengelola konflik ini untuk mencapai kesejahteraan dan produktivitas yang lebih baik.

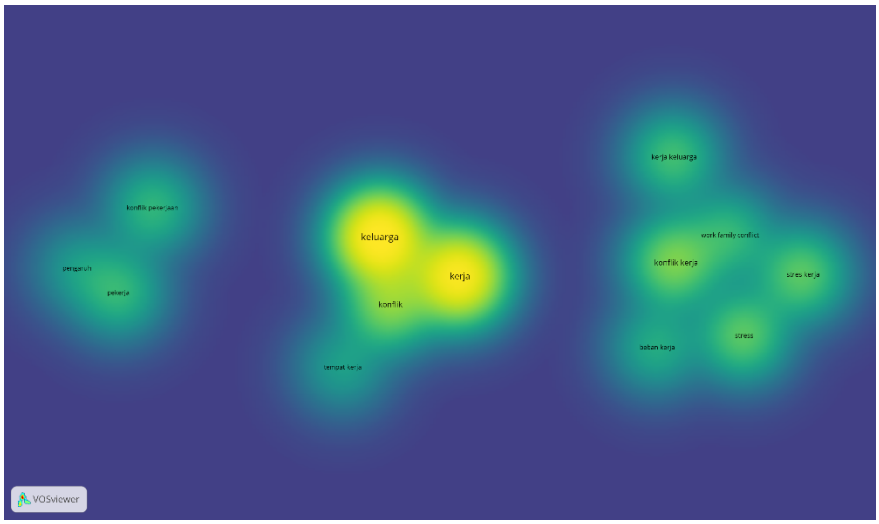


Gambar 3. *Overlay Visualization*
Sumber : Data Diolah *VOSviewer* (2025)

Dalam *overlay visualization* pada Gambar 3, indikator warna yang semakin terang (kuning) menunjukkan publikasi yang lebih baru, sementara warna gelap (biru) mewakili publikasi yang lebih lama. Dengan demikian, kita dapat melihat bagaimana tren penelitian konflik kerja-keluarga berkembang dari tahun ke tahun.

Seiring berjalannya waktu, terdapat peningkatan koneksi antar-topik yang menunjukkan bahwa penelitian di area ini semakin kompleks dan terintegrasi. Konflik pekerjaan *(work conflict)* dan stres kerja yang sebelumnya tampak lebih terpisah pada awal periode (warna biru) kini lebih sering dikaitkan dengan konsep-konsep seperti kerja keluarga dan keluarga, yang menggambarkan pergeseran dalam cara peneliti memandang keseimbangan kehidupan kerja.

Selain itu, topik-topik yang muncul di tahun-tahun lebih baru (warna kuning) juga menunjukkan bahwa para peneliti semakin tertarik untuk mengeksplorasi pengaruh dari lingkungan tempat kerja dan bagaimana hal ini berhubungan dengan kesejahteraan pribadi, serta dampaknya terhadap produktivitas dan stres di tempat kerja. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa peneliti semakin menyadari pentingnya konteks organisasi dalam mengelola konflik kerja-keluarga.



Gambar 4. *Density Visualization*
Sumber : Data Diolah *VOSviewer* (2025)

Density visualization pada Gambar 4 menunjukkan konsentrasi istilah yang sering muncul dalam artikel terkait konflik kerja-keluarga. Warna yang lebih terang, seperti kuning dan hijau, menunjukkan area dengan frekuensi tinggi dari istilah yang sering muncul, sementara area yang lebih gelap menunjukkan konsentrasi yang lebih rendah.

Di bagian tengah, terdapat konsentrasi tinggi pada kata "keluarga" dan "kerja", yang menunjukkan bahwa topik ini menjadi titik fokus utama dalam penelitian terkait konflik kerja-keluarga. Kedua kata kunci ini saling berhubungan erat, mencerminkan integrasi yang kuat antara kehidupan pribadi (keluarga) dan pekerjaan dalam studi yang lebih baru.

Pada sisi kiri, kita melihat konsentrasi yang lebih rendah pada topik-topik seperti konflik pekerjaan, pengaruh, dan pekerja. Ini mengindikasikan bahwa meskipun topik ini relevan, mereka tidak sepopuler atau sepenting fokus pada hubungan antara pekerjaan dan keluarga dalam penelitian terkini.

Di sisi kanan, terdapat konsentrasi pada kata "kerja keluarga", "*work family conflict",* "konflik kerja", dan "*stress* kerja", yang menunjukkan area penting dalam topik konflik kerja-keluarga. Hal ini menandakan bahwa ada penelitian yang berkembang tentang bagaimana beban kerja dan stres memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga.

Secara keseluruhan, heatmap ini menunjukkan bahwa topik mengenai kerja keluarga, *stress* kerja, dan konflik kerja telah menjadi pusat perhatian utama dalam penelitian terbaru, sedangkan topik-topik lain seperti pengaruh atau tempat kerja memiliki pengaruh yang lebih terbatas dalam literatur saat ini.

4.2. Pembahasan

Analisis bibliometrik terhadap 119 artikel penelitian konflik kerja-keluarga di Indonesia periode 2021-2025 menghasilkan beberapa temuan penting melalui tiga jenis visualisasi utama. *Network visualization* mengungkapkan dua klaster penelitian yang saling terkait namun memiliki fokus berbeda. Klaster pertama (merah) dengan istilah 'keluarga', 'kerja', dan 'konflik' menunjukkan fokus pada dinamika interaksi pekerjaan-keluarga, sementara klaster kedua (hijau) dengan istilah 'beban kerja' dan 'stres kerja' lebih

menekankan dampak psikologis. Temuan ini konsisten dengan artikel paling banyak disitasi (Mardiani & Widiyanto, 2021; 71 sitasi) yang membuktikan pengaruh signifikan *work-life balance* terhadap kinerja.

Overlay visualization menunjukkan perkembangan tematik dari waktu ke waktu. Publikasi awal banyak membahas aspek dasar konflik, sementara pada penelitian terbaru peneliti semakin tertarik untuk mengeksplorasi pengaruh dari lingkungan tempat kerja dan bagaimana hal ini berhubungan dengan kesejahteraan pribadi, serta dampaknya terhadap produktivitas dan stres di tempat kerja. *Density visualization* menunjukkan konsentrasi tinggi pada kata "keluarga" dan "kerja", yang menunjukkan bahwa topik ini menjadi titik fokus utama dalam penelitian terkait konflik kerja-keluarga. Terdapat beberapa temuan kunci pada penelitian ini yang perlu diperhatikan:

1. Dominasi Perspektif Perempuan: Sebagian besar penelitian pada sampel berfokus pada perempuan karir, sementara pengalaman laki-laki dalam menghadapi konflik kerja-keluarga relatif kurang mendapat perhatian. Padahal, laki-laki sebagai *"breadwinner"* sering menghadapi tekanan unik seperti tuntutan jam kerja panjang dan beban finansial yang mungkin berdampak berbeda pada dinamika keluarga.
2. Keterbatasan dalam Analisis Dampak: Meskipun banyak penelitian mengkaji hubungan konflik kerja-keluarga dengan stres, hanya sedikit yang secara komprehensif menganalisis dampaknya terhadap *turnover intention* dan keputusan karir jangka panjang. Penelitian oleh (Hardiani, 2021) tentang cyberloafing sebagai dampak konflik merupakan pengecualian yang patut dikembangkan lebih lanjut.
3. Variasi Sektor: Analisis menemukan bahwa penelitian di Indonesia cenderung terpusat pada sektor formal (perbankan, pendidikan, dan pemerintahan), dengan sedikit perhatian pada sektor informal atau pekerja lepas yang justru mungkin menghadapi tantangan berbeda dalam mengelola konflik kerja-keluarga.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Pada penelitian ini, dilakukan analisis bibliometrik terhadap 119 artikel yang membahas konflik kerja-keluarga di Indonesia periode 2021-2025. Hasil analisis menunjukkan bahwa topik ini mendapat perhatian signifikan dari kalangan peneliti, dengan total 1.196 sitasi. Metrik kualitas penelitian mengindikasikan kontribusi ilmiah yang stabil *(h-index 17)* dan potensi dampak yang besar *(g-index 25),* dimana terdapat 17 artikel yang masing-masing telah disitasi minimal 17 kali.

Analisis melalui tiga jenis visualisasi utama memberikan pemahaman komprehensif tentang tren penelitian ini. *Network visualization* berhasil mengidentifikasi dua klaster penelitian yang saling terkait: klaster merah (keluarga, kerja, konflik) yang fokus pada dinamika interaksi pekerjaan-keluarga, dan klaster hijau (beban kerja, stres kerja) yang menekankan dampak psikologis. Pola jaringan ini menunjukkan bahwa penelitian telah berhasil memetakan hubungan antara berbagai aspek konflik kerja-keluarga.

Overlay visualization mengungkapkan perkembangan tematik, dengan pergeseran dari fokus awal pada aspek dasar konflik menuju eksplorasi konflik kerja keluarga di lingkungan kerja. Sementara itu, *density visualization* memperlihatkan konsentrasi penelitian yang tidak

merata, dengan kepadatan tertinggi pada istilah inti ('keluarga' dan 'kerja') dan area-area penting lainnya yang masih kurang dieksplorasi. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kajian tentang konflik kerja-keluarga masih menyimpan banyak ruang untuk pengembangan lebih lanjut. Beberapa aspek penting seperti dampak konflik pada pekerja laki-laki, serta pengaruhnya terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan tingkat pergantian karyawan, masih memerlukan eksplorasi lebih mendalam.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi dapat diajukan untuk pengembangan riset lebih lanjut. Pertama, penelitian perlu lebih banyak mengeksplorasi dampak konflik kerja-keluarga pada laki-laki, mengingat mayoritas studi saat ini masih berfokus pada perempuan. Kedua, penting untuk mengkaji lebih dalam pengaruh konflik ini terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan tingkat *turnover* karyawan, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Ketiga, penelitian di berbagai sektor industri, termasuk sektor informal dan UMKM, perlu dilakukan untuk memahami variasi dampaknya. Selain itu, pengembangan model intervensi yang efektif, seperti program *work-life balance* dan pelatihan manajemen stres, menjadi penting untuk diuji lebih lanjut. Secara praktis, organisasi disarankan untuk merancang kebijakan yang lebih spesifik dalam mengatasi konflik kerja-keluarga, termasuk penyediaan sistem pendukung yang memadai bagi karyawan dengan peran ganda.

Daftar Pustaka

Adetya, S. (2025). Pengaruh Konflik Kerja dan Konfil Keluarga terhadap Kinerja Karyawan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, *5*(1), Article 1. https://doi.org/10.37481/jmh.v5i1.1268

Amirul, M., Febriani, Y., Mardiana, P., Amidi, A., Primasari, F., Eni, C., Nadia, A., & Puspita, S. Y. (2024). LINGKUNGAN, STRES KERJA DAN KOMPETENSI DALAM PENGARUH PADA KINERJA KARYAWAN PT HEVEA MK I PALEMBANG: WORKING ENVIRONMENT, *STRESS* AT WORK AND COMPETENCE IN INFLUENCE ON PT HEVEA MK I PALEMBANG. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, *5*(1), Article 1. https://doi.org/10.5281/zenodo.14250965

Ardiyati, M. B., & Saputra, A. R. P. (2023). Analisis Kemampuan Kerja, Komunikasi, dan Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *8*(1), Article 1. https://doi.org/10.17509/jpm.v8i1.47981

Baskoro, F. A., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, *12*(1), 73–82. https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3399

Briones-Bitar, J., Carrión-Mero, P., Montalván-Burbano, N., & Morante-Carballo, F. (2020). Rockfall Research: A Bibliometric Analysis and Future Trends. *Geosciences*, *10*(10), Article 10. https://doi.org/10.3390/geosciences10100403

Darmayanti, A., & Budarsa, G. (2021). Peran Ganda Perempuan Bali di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Socius: Journal of Sociology Research and Education*, *8*(1), Article 1. https://doi.org/10.24036/scs.v8i1.209

Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, *133*, 285–296. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070

French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family

conflict and social support. *Psychological Bulletin*, *144*(3), 284–314. https://doi.org/10.1037/bul0000120

Greenhaus, J., & Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In *Handbook of occupational health psychology* (pp. 265–183).

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985, January 1). *Sources of Conflict between Work and Family Roles on JSTOR*. https://www.jstor.org/stable/258214

Hana, H. S. P., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, *3*(1), Article 1. https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634

Harahap, R. O., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Perceived Work Productivity Pada Non-Government Organization. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, *4*(3), Article 3. https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i3.1659

Hardiani, W. (2021). Pengaruh work family conflict dan beban kerja terhadap burnout dan dampaknya pada cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*, *Query date: 2025-03-10 15:00:21*. http://stiepari.org/index.php/jvm/article/view/149

Herawati -, P., Utami, S. B., & Karlina, N. (2022a). ANALISIS BIBLIOMETRIK: PERKEMBANGAN PENELITIAN DAN PUBLIKASI MENGENAI KOORDINASI PROGRAM MENGGUNAKAN VOSVIEWER. *Jurnal Pustaka Budaya*, *9*(1), 1–8. https://doi.org/10.31849/pb.v9i1.8599

Herusantoso, K., & Yubilianto, Y. (2023). Analisis Bibliometrik: Perkembangan Penelitian Mengenai Pelatihan Pegawai. *Seminar Nasional Teknologi Dan Multidisiplin Ilmu (SEMNASTEKMU)*, *3*(1), 109–119. https://doi.org/10.51903/semnastekmu.v3i1.206

Huda, K., & Rahardja, E. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA - KELUARGA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING STUDI PADA KARYAWAN BPJS KETERNAGAKERJAAN BANDA ACEH. *Diponegoro Journal of Management*, *10*(5). https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/32404

Husniyati, S. (2021). Sistematic Literature Review Tentang Dilematika Dan Problematika Wanita Karir: Apakah Mendahulukan Karir Atau Rumah Tangga Terlebih Dahulu?[Systematic …. *Journal of Contemporary Islamic Counselling*, *Query date: 2025-03-10 15:00:21*. https://jurnal.pabki.org/index.php/jcic/article/view/80

Insan, M. Y. (2019). PENGARUH KONFLIK KERJA KELUARGA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT WULAN WINDY MEDAN. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, *3*(2), Article 2. https://doi.org/10.35308/jbkan.v3i2.1377

Kesumaningsari, A., & Simarmata, N. (2020). KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN WORK ENGAGEMENT KARYAWATI BALI PADA BANK DI BALI. *Jurnal Psikologi Udayana*, *Edisi Khusus Psikologi Umum*, 105–118.

Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, *83*, 139–149. https://doi.org/10.1037//0021-9010.83.2.139

Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *4*(2), Article 2. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456

Mora, Z., Junaida, E., & Fuad, M. (2017). KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PEREMPUAN: *J-EBIS (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*. https://doi.org/10.32505/v4i1.1235

Novrandy, R., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh work-family conflict dan work engagement terhadap task performance dan turnover intention dengan mediasi supervisor support. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah …*, *Query date: 2025-03-10 15:00:21*.

https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/40908

Pradnyani, N., & Rahyuda, A. (2022). Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh work-life balance dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *Query date: 2025-03-10 15:00:21*. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16993

Rahimallah, M. T. A., Sartika, I., Sumampow, A. S., & Putri, L. D. M. (2022). Tren Penelitian Keterbukaan Informasi Publik di Indonesia Sebagai Kajian Ilmu Pemerintahan: Sebuah Tinjauan Analisis Bibliometrik. *NeoRespublica : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, *4*(1), Article 1. https://doi.org/10.52423/neores.v4i1.41

Rizqi, M., & Santoso, S. (2022). Peran ganda wanita karir dalam manajemen keluarga. *Jurnal Manajerial*, *Query date: 2025-03-10 15:00:21*. https://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/view/3483

Rosli, S. N., & Ibrahim, A. (2021). HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH DI SEKITAR JOHOR BAHRU. . . *ISSN*, *18*.

Sari, I., Farha, T., & Sanjaya, V. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan *Stress* Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA: Journal of Gentiaras …*, *Query date: 2025-03-10 15:00:21*. http://jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/article/view/227

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*(1), 71–92. https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Sunarti, E., Rizkillah, R., Hakim, F. A., Zakiya, N., & Damayanti, R. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA KELUARGA, KONFLIK KERJA-KELUARGA, DAN TUGAS KELUARGA. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*, *14*(1), Article 1. https://doi.org/10.24156/jikk.2021.14.1.1

Zainourudin, J. S., Norazman, I., Omar, R., & Shaari, R. (2021). Hubungan antara Konflik Kerja-Keluarga dan Niat Berhenti Kerja: [The Relationship between Work-Family Conflict and Turnover Intention]. *Sains Humanika*, *13*(2–2), Article 2–2. https://doi.org/10.11113/sh.v13n2-2.1894