

Peran *Work Engagement* Dalam Memediasi Pengaruh Career Adaptability dan Work Family Conflict Terhadap Job Performance Pegawai Pengadilan Tinggi Agama Semarang

Hilda Carolina ^{1*}, Suhana ²

^{1,2} Program Studi S2 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia.

Email: hildacarolina7104@mhs.unisbank.ac.id ^{1*}, suhana@edu.unisbank.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 30 Januari 2026; Diterima dalam bentuk revisi 1 Juni 2026; Diterima 10 Juli 2026; Diterbitkan 1 Agustus 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Carolina, H., & Suhana, S. (2026). Peran Work Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Career Adaptability dan Work Family Conflict Terhadap Job Performance Pegawai Pengadilan Tinggi Agama Semarang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(4), 3153-3164. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i4.6481>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran work engagement dalam memediasi pengaruh career adaptability dan work family conflict terhadap job performance pegawai Pengadilan Tinggi Agama Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus terhadap 160 pegawai, terdiri atas Hakim Tinggi dan Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan jumlah kuesioner layak olah sebanyak 122 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda serta uji mediasi Sobel dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa career adaptability tidak berpengaruh signifikan terhadap job performance, sedangkan work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job performance. Selain itu, career adaptability berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement, sementara work family conflict tidak berpengaruh signifikan terhadap work engagement. Work engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa work engagement memediasi pengaruh career adaptability terhadap job performance. Selain itu, work engagement juga terbukti memediasi pengaruh work family conflict terhadap job performance. Temuan ini menegaskan pentingnya work engagement sebagai mekanisme psikologis dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.

Kata Kunci: Career Adaptability; Work Family Conflict; Work Engagement; Job Performance.

Abstract

This study aims to analyze the mediating role of work engagement in the relationship between career adaptability and work family conflict on the job performance of employees at the Semarang Religious High Court. The study employs a quantitative approach using a census method involving 160 employees, consisting of High Court Judges and Civil Servants, with 122 valid questionnaires included in the analysis. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression and Sobel mediation tests with the assistance of SPSS. The results indicate that career adaptability does not have a significant effect on job performance, while work family conflict has a negative and significant effect on job performance. Furthermore, career adaptability has a positive and significant effect on work engagement, whereas work family conflict does not have a significant effect on work engagement. Work engagement is found to have a positive and significant effect on job performance. Mediation analysis reveals that work engagement mediates the effect of career adaptability on job performance. In addition, work engagement is also shown to mediate the effect of work family conflict on job performance. These findings highlight the importance of work engagement as a psychological mechanism in enhancing employee performance in the public sector.

Keyword: Career Adaptability; Work Family Conflict; Work Engagement; Job Performance.

1. Pendahuluan

Job performance merupakan aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Campbell (2009) dalam Koopmans *et al.* (2014) mendefinisikan *job performance* sebagai perilaku atau tindakan individu yang relevan dengan tujuan organisasi, sementara Rahman *et al.* (2025) menegaskan bahwa *job performance* merupakan indikator kunci dalam menilai efektivitas individu dan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *job performance* menjadi isu penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Hasil tinjauan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job performance* dipengaruhi oleh *career adaptability* dan *work family conflict*. Dalam era kerja modern yang ditandai oleh perubahan lingkungan kerja yang cepat, pegawai dituntut memiliki beragam keterampilan dan kemampuan untuk beradaptasi. Individu yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja menunjukkan tingkat *career adaptability* yang tinggi (Savickas, 1997). Pulakos *et al.* (2002) menegaskan bahwa *career adaptability* merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi *job performance*. Secara teoretis, *career adaptability* diharapkan memiliki pengaruh kuat terhadap berbagai hasil terkait pekerjaan dan karier. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara *career adaptability* dan *job performance* masih relatif terbatas. Zacher (2014) melalui penelitiannya terhadap 1.723 pegawai di Australia membuktikan bahwa pegawai dengan tingkat *career adaptability* tinggi memiliki self-rated performance yang lebih baik. Temuan tersebut diperkuat oleh Zacher (2015) yang menunjukkan bahwa adaptabilitas karier harian berpengaruh positif terhadap kinerja tugas harian dan kinerja karier harian pada pegawai di Belanda dan Amerika Serikat. Penelitian Diamantidis dan Chatzoglou (2019) juga membuktikan bahwa *career adaptability* berpengaruh terhadap *job performance* pada manajer dan pegawai UMKM di Yunani. Selain tuntutan *career adaptability*, dinamika lingkungan kerja juga menuntut individu untuk mampu mengelola berbagai peran dalam kehidupannya. Setiap individu menjalankan peran dalam organisasi, namun peran tersebut berpotensi menjadi sumber stres yang dapat menghambat *job performance* (Pandey, 2019). Salah satu sumber stres yang banyak dikaji adalah konflik antara peran pekerjaan dan keluarga. Voydanoff (2005) dalam Şahin dan Yozgat (2024) menjelaskan bahwa *work family conflict* terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga melebihi kapasitas sumber daya individu, seperti waktu dan energi, sehingga individu tidak mampu menjalankan kedua peran tersebut secara efektif.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *job performance* (Xing *et al.*, 2023; Morrison *et al.*, 2020; Zainal *et al.*, 2020; Riana *et al.*, 2018). Namun, temuan penelitian terkait hubungan tersebut masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Soomro *et al.* (2018) menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada dosen di Islamabad, sementara Ribeiro *et al.* (2023) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan *job performance* pada pegawai di Portugal. Penelitian terbaru oleh Nurrahmawati dan Yuniawan (2024) kembali menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan dan keluarga, maka kinerja pegawai ASN semakin menurun. Variasi hasil penelitian ini mengindikasikan adanya peran variabel lain yang memengaruhi hubungan antara *career adaptability*, *work family conflict*, dan *job performance*. Sejumlah penelitian mengidentifikasi *work engagement* sebagai variabel yang berperan dalam menjelaskan hubungan tersebut. Gupta (2019) membuktikan bahwa *work engagement* memediasi hubungan antara *career adaptability* dan *job performance* pada pegawai Generasi Z di India. Selain itu, Nurrahmawati dan Yuniawan (2024) menunjukkan bahwa *work engagement* mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance*. Temuan-temuan ini menegaskan pentingnya *work engagement* sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan sumber daya personal dan tuntutan pekerjaan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Pengadilan Tinggi Agama Semarang, yang merupakan Pengadilan Tingkat Banding di bawah Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama, Mahkamah Agung Republik Indonesia, dengan jumlah pegawai sebanyak 160 orang yang terdiri dari Hakim Tinggi dan Aparatur Sipil Negara (ASN). Hasil prasurvei terhadap 20 pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan.

RESEARCH ARTICLE

Skor rata-rata indikator kinerja berada pada rentang 4,55 hingga 4,95, di mana tiga dari empat indikator memperoleh nilai di bawah target rata-rata 4,75. Meskipun seluruh indikator berada pada kategori baik, kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan *job performance* belum optimal dan mengindikasikan adanya pengaruh faktor-faktor lain di luar karakteristik pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *work engagement* dalam memediasi pengaruh *career adaptability* dan *work family conflict* terhadap *job performance* pegawai Pengadilan Tinggi Agama Semarang.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Career Adaptability dan Job Performance

Dalam teori konstruksi karir, sumber daya adaptasi membentuk strategi individu untuk bersikap adaptif dalam peran kerja, khususnya dalam mempersiapkan diri, berpartisipasi, dan menghadapi transisi karier (Savickas & Porfeli, 2012). Pulakos *et al.* (2002) menyatakan bahwa kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja dan situasi tak terduga berdampak positif pada kinerja. *Job performance* merupakan salah satu indikator *goodness of fit* dalam adaptasi (Rudolph *et al.*, 2017), dan berbagai penelitian empiris membuktikan bahwa *career adaptability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* (Zacher, 2014; Zacher, 2015; Diamantidis & Chatzoglou, 2019; Gupta, 2019).

2.2 Work Family Conflict dan Job Performance

Job performance dipahami sebagai nilai total yang diharapkan organisasi dari serangkaian perilaku kerja individu dalam periode tertentu (Motowidlo & Kell, 2012), serta sebagai perilaku pegawai yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Zainal *et al.*, 2020). *Work family conflict* berpotensi memengaruhi perilaku kerja sehingga berdampak negatif terhadap kinerja, terutama karena kondisi tersebut menuntut tingkat fokus, keterampilan, dan komitmen yang tinggi (Asfahyadin *et al.*, 2017; Xing *et al.*, 2023). Semakin tinggi *work family conflict*, semakin sulit bagi pegawai untuk menampilkan kinerja yang optimal. Berbagai penelitian empiris secara konsisten menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara *work family conflict* dan *job performance* (Riana *et al.*, 2018; Morrison *et al.*, 2020; Zainal *et al.*, 2020; Xing *et al.*, 2023).

2.3 Career Adaptability dan Work Engagement

Career adaptability diyakini memiliki pengaruh kuat terhadap berbagai hasil terkait pekerjaan dan karier, termasuk keterikatan kerja. *Career adaptability* berperan sebagai sumber daya pribadi yang membantu individu meningkatkan *work engagement* (Rossier *et al.*, 2012). Dalam kerangka teori *Job Demands–Resources* (JD-R), sumber daya pribadi seperti *career adaptability* berinteraksi dengan sumber daya pekerjaan untuk meningkatkan *work engagement* dan kinerja melalui proses motivasi (Chen *et al.*, 2024). Selaras dengan teori konstruksi karier, penelitian empiris menunjukkan bahwa *career adaptability* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Yang *et al.* (2019) membuktikan bahwa *career adaptability* secara signifikan memprediksi *work engagement* pada pegawai BUMN di China, dan temuan tersebut diperkuat oleh Chen *et al.* (2024) yang menemukan hubungan positif yang kuat antara *career adaptability* dan *work engagement* pada pegawai sektor publik dan swasta di China.

2.4 Work Family Conflict dan Work Engagement

Work engagement menjadi perhatian penting dalam penelitian organisasi selama beberapa dekade dan didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan (Schaufeli *et al.*, 2002). Pegawai dengan tingkat *work engagement* tinggi bekerja keras karena motivasi intrinsik dan kecintaan terhadap pekerjaannya, berbeda dengan *workaholic* yang terdorong oleh tekanan internal (Bakker *et al.*, 2008). Dalam kerangka teori *Job Demands–Resources* (JD-R), kondisi kerja yang ditandai oleh tingginya *job demands* dapat berdampak negatif terhadap keterikatan kerja dan kinerja, khususnya ketika tuntutan pekerjaan mengganggu peran

keluarga sehingga individu perlu mengeluarkan usaha lebih untuk mempertahankan tingkat engagement (Nwachukwu *et al.*, 2022). Bakker *et al.* (2014) menjelaskan bahwa *job demands*, seperti konflik peran, ketidakjelasan peran, stres, dan beban kerja, berpotensi menguras energi kerja. Selaras dengan teori konflik peran, perbedaan tuntutan antara peran pekerjaan dan keluarga dapat memicu konflik yang pada akhirnya menurunkan *work engagement* (Liu & You, 2019; Filho *et al.*, 2021). Berbagai penelitian empiris mendukung hubungan negatif dan signifikan antara *work family conflict* dan *work engagement* (Yang *et al.*, 2021; Nwachukwu *et al.*, 2022; Qiaolan & Man, 2023; Agarwal *et al.*, 2025).

2.5 Work Engagement dan Job Performance

Work engagement merupakan kondisi psikologis individu, namun organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan pengalaman kerja yang mampu meningkatkan tingkat keterikatan pegawai. Strategi *work engagement* yang terarah tidak hanya menjadi bagian dari *talent management*, tetapi juga berfungsi sebagai penggerak utama kinerja organisasi (Stairs & Galpin, 2009). Pegawai yang engaged menunjukkan sikap positif terhadap lingkungan kerja dan nilai-nilai organisasi, memahami tanggung jawabnya terhadap tujuan organisasi, serta bersedia melampaui tuntutan peran formal demi mencapai kinerja unggul (J., 2014). Sejumlah penelitian empiris menegaskan bahwa peningkatan *work engagement* merupakan salah satu strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Satata (2021) melalui studi literatur menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *individual performance*. Temuan tersebut diperkuat oleh berbagai penelitian yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan *work engagement* terhadap *job performance* (Ismail *et al.*, 2019; Wang & Chen, 2020; Nkansah *et al.*, 2024).

2.6 Work engagement Memediasi Pengaruh Career adaptability Terhadap Job performance

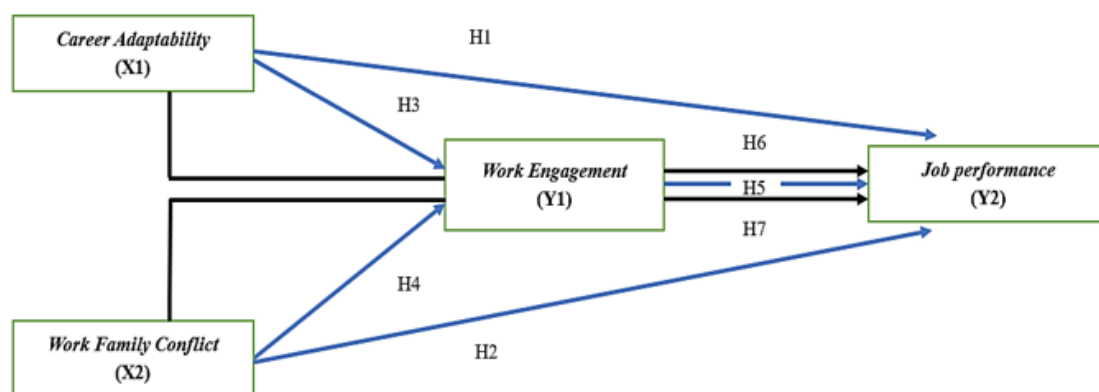
Rudolph *et al.* (2017) menyatakan bahwa individu dengan tingkat *career adaptability* tinggi cenderung memperoleh keuntungan berupa peningkatan kinerja dan keterlibatan kerja, yang muncul melalui proses pengembangan karier, peningkatan employability, serta peluang promosi. Selanjutnya, Kim *et al.* (2012) menyimpulkan bahwa *work engagement* dan performance memiliki hubungan positif, serta berperan sebagai mediator dalam hubungan antara berbagai konstruk dan kinerja. Temuan tersebut diperkuat oleh Gupta (2019) yang membuktikan bahwa *work engagement* berperan sebagai mediator parsial dalam pengaruh *career adaptability* terhadap *job performance*.

2.7 Work engagement Memediasi Pengaruh Work family conflict dan Job performance

Berdasarkan model *Job Demands Resources* (JD-R), individu menjalankan berbagai peran dengan tuntutan dan distribusi sumber daya yang tidak seimbang, sehingga harus membuat keputusan terkait alokasi sumber daya dengan mempertimbangkan potensi keuntungan dan kehilangan sumber daya tersebut (Bakker *et al.*, 2014). Ketidakmampuan pegawai menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga memicu *work family conflict* yang dapat menimbulkan stres, ketegangan, burnout, serta dampak psikologis dan fisik yang merugikan (Qiaolan & Man, 2023). Kondisi ini berpotensi menurunkan *job performance* karena pegawai merasa didominasi oleh tuntutan pekerjaan sehingga tidak mampu memenuhi tanggung jawab keluarga (Asfahyadin *et al.*, 2017). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance* dimediasi oleh variabel tertentu, khususnya *work engagement*. Şahin dan Yozgat (2024), dengan mengadopsi model JD-R, membuktikan adanya pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap *job performance* melalui *work engagement*, meskipun signifikan pada penilaian kinerja oleh supervisor. Temuan tersebut diperkuat oleh Nurrahmawati dan Yuniawan (2024) yang menunjukkan bahwa *work engagement* mampu memediasi hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dan kinerja pegawai, sehingga pegawai dengan tingkat keterikatan kerja tinggi dapat mengurangi dampak negatif *work family conflict* terhadap kinerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Pengadilan Tinggi Agama Semarang dengan *job performance* sebagai variabel dependen, *career adaptability* dan *work family conflict* sebagai variabel independen, serta *work engagement* sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian berjumlah 160 pegawai yang terdiri dari 21 Hakim Tinggi dan 139 Aparatur Sipil Negara (ASN), yang meliputi 123 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 16 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sensus. Data penelitian berupa data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur untuk mengukur seluruh variabel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dan pengujian mediasi menggunakan uji Sobel. Analisis pada penelitian ini menggunakan SPSS. Model analisis pada penelitian ini disajikan pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Model Penelitian

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Dari 160 kuesioner yang dibagikan kepada responden, sebanyak 122 kuesioner berhasil dikembalikan, sedangkan 38 kuesioner tidak dikembalikan. Seluruh kuesioner yang kembali berada dalam kondisi baik dan layak untuk diolah serta dianalisis lebih lanjut.

4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Item Pernyataan	KMO-MSA	Faktor Loading	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Career adaptability (X1)</i>				
Pernyataan X1.1	0,877***	0,679	0,906	Valid & Reliabel
Pernyataan X1.2		0,636		Valid & Reliabel
Pernyataan X1.3		0,766		Valid & Reliabel
Pernyataan X1.4		0,605		Valid & Reliabel
Pernyataan X1.5		0,604		Valid & Reliabel
Pernyataan X1.6		0,742		Valid & Reliabel
Pernyataan X1.7		0,689		Valid & Reliabel
Pernyataan X1.8		0,532		Valid & Reliabel
Pernyataan X1.9		0,660		Valid & Reliabel
Pernyataan X1.10		0,732		Valid & Reliabel

RESEARCH ARTICLE

Pernyataan X1.11		0,683		Valid & Reliabel
Pernyataan X1.12		0,618		Valid & Reliabel
Pernyataan X1.13		0,667		Valid & Reliabel
Pernyataan X1.14		0,632		Valid & Reliabel
Pernyataan X1.15		0,711		Valid & Reliabel
Pernyataan X1.16		0,575		Valid & Reliabel
<i>Work family conflict (X2)</i>				
Pernyataan X2.1	0,893***	0,567	0,924	Valid & Reliabel
Pernyataan X2.2		0,704		Valid & Reliabel
Pernyataan X2.3		0,667		Valid & Reliabel
Pernyataan X2.4		0,720		Valid & Reliabel
Pernyataan X2.6		0,672		Valid & Reliabel
Pernyataan X2.7		0,811		Valid & Reliabel
Pernyataan X2.8		0,839		Valid & Reliabel
Pernyataan X2.10		0,788		Valid & Reliabel
Pernyataan X2.11		0,706		Valid & Reliabel
Pernyataan X2.12		0,743		Valid & Reliabel
Pernyataan X2.13		0,663		Valid & Reliabel
Pernyataan X2.14		0,739		Valid & Reliabel
Pernyataan X2.15		0,784		Valid & Reliabel
<i>Work engagement (Y1)</i>				
Pernyataan Y1.1	0,844***	0,561	0,841	Valid & Reliabel
Pernyataan Y1.2		0,514		Valid & Reliabel
Pernyataan Y1.3		0,833		Valid & Reliabel
Pernyataan Y1.4		0,778		Valid & Reliabel
Pernyataan Y1.5		0,712		Valid & Reliabel
Pernyataan Y1.6		0,798		Valid & Reliabel
Pernyataan Y1.7		0,743		Valid & Reliabel
Pernyataan Y1.8		0,639		Valid & Reliabel
Pernyataan Y1.10		0,530		Valid & Reliabel
Pernyataan Y1.12		0,552		Valid & Reliabel
<i>Job performance (Y2)</i>				
Pernyataan Y2.1	0,850***	0,742	0,882	Valid & Reliabel
Pernyataan Y2.2		0,703		Valid & Reliabel
Pernyataan Y2.3		0,673		Valid & Reliabel
Pernyataan Y2.4		0,618		Valid & Reliabel
Pernyataan Y2.5		0,527		Valid & Reliabel
Pernyataan Y2.7		0,699		Valid & Reliabel
Pernyataan Y2.8		0,703		Valid & Reliabel
Pernyataan Y2.9		0,678		Valid & Reliabel
Pernyataan Y2.10		0,624		Valid & Reliabel
Pernyataan Y2.11		0,654		Valid & Reliabel
Pernyataan Y2.12		0,620		Valid & Reliabel
Pernyataan Y2.13		0,586		Valid & Reliabel
Pernyataan Y2.14		0,513		Valid & Reliabel
Pernyataan Y2.15		0,625		Valid & Reliabel

Berdasarkan Tabel 1, nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) pada seluruh variabel lebih dari 0,50, serta nilai loading factor pada *component matrix* setiap indikator melebihi 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh

RESEARCH ARTICLE

indikator penelitian dinyatakan valid. Selain itu, masing-masing variabel yaitu *job performance*, *career adaptability*, *work family conflict*, dan *work engagement*, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

4.1.2 Uji Model dan Uji Hipotesis

Hasil uji model dan uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

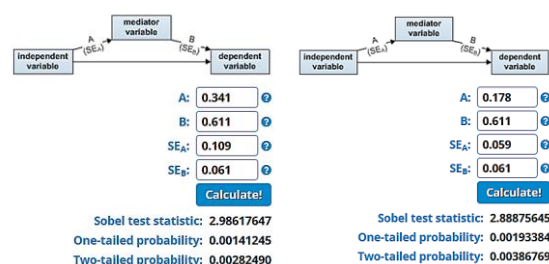
Tabel 2. Uji Model dan Uji Hipotesis

Model	Persamaan 1			Persamaan 2		
	Beta	t	Sig	Beta	t	Sig
Constant		3.553	.001		4.935	.000
<i>Career adaptability</i>	.341	3.656	.000	.117	1.530	.129
WFC2	.178	1.908	.059	-.165	-2.234	.027
WE2				.611	8.524	.000
Koefisien Determinasi		0,089			0,443	
F Statistik		6,876			33,100	
Sig Uji F		0,001			0,000	

Berdasarkan tabel 2, nilai Adjusted R Square pada persamaan 1 sebesar 8,9%, yang menunjukkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 8,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, sehingga termasuk kategori lemah menurut Hair *et al.* (2019). Sementara itu, persamaan 2 memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 44,3%, yang menunjukkan peningkatan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen setelah memasukkan variabel intervening. Mengacu pada kriteria Hair *et al.* (2019), nilai tersebut mendekati kategori sedang, sehingga persamaan 2 dinilai lebih baik dibandingkan persamaan 1. Berdasarkan tabel 2, nilai F pada persamaan 1 sebesar 6,876 dan signifikan pada tingkat signifikansi 1% ($\alpha = 0,01$). Penelitian ini menetapkan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$, dan hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga model persamaan 1 memenuhi kriteria *goodness of fit*. Selanjutnya, nilai F pada persamaan 2 sebesar 33,100 dan juga signifikan pada tingkat signifikansi 1% ($\alpha = 0,01$). Sejalan dengan persamaan 1, persamaan 2 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga model persamaan 2 dinyatakan memenuhi kriteria *goodness of fit*. Berdasarkan Tabel 2 persamaan 1, *career adaptability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (sig. 0,000 < 0,05), sehingga H3 diterima. Sementara itu, *work family conflict* tidak signifikan pada taraf 5% dan memiliki arah hubungan yang tidak sesuai hipotesis, sehingga H4 ditolak. Pada persamaan 2, *career adaptability* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance* (sig. 0,129 > 0,05), sehingga H1 ditolak. Sebaliknya, *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* (sig. 0,027 < 0,05), sehingga H2 diterima. Selain itu, *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* (sig. 0,000 < 0,05), sehingga H5 diterima.

4.1.3 Uji Mediasi (Sobel Test)

Hasil uji sobel dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Uji Sobel

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan Gambar 2, hasil uji Sobel menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *career adaptability* terhadap *job performance* dengan nilai z sebesar 2,986 dan signifikansi 0,003 ($< 0,05$), sehingga H6 diterima. Selain itu, *work engagement* juga terbukti memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance* dengan nilai z sebesar 2,889 dan signifikansi 0,004 ($< 0,05$), sehingga H7 diterima.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career adaptability* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance*, sehingga belum menjadi faktor penentu langsung peningkatan kinerja responden. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh karakteristik organisasi peradilan yang memiliki aturan kerja jelas, pembagian tugas terstruktur, serta budaya kerja kolektif, sehingga proses adaptasi di lingkungan kerja baru relatif mudah dan tidak selalu tercermin dalam peningkatan kinerja. Perbedaan karakteristik jabatan juga menyebabkan peran *career adaptability* tidak dirasakan secara merata oleh seluruh responden. Temuan ini tidak sejalan dengan Gupta (2019) serta Zacher (2014; 2015) yang menemukan pengaruh positif signifikan *career adaptability* terhadap *job performance*. Sebaliknya, *work family conflict* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*. Beban kerja yang tinggi, kompleksitas tugas, serta tekanan psikologis akibat penugasan di luar homebase berkontribusi terhadap meningkatnya konflik peran, yang pada akhirnya menurunkan kinerja responden. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Xing *et al.* (2023), Morrison *et al.* (2020), Zainal *et al.* (2020), dan Riana *et al.* (2018) yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara *work family conflict* dan *job performance*. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *career adaptability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Kemampuan responden dalam beradaptasi dengan tuntutan karir, peran, dan lingkungan kerja mendorong meningkatnya semangat, dedikasi, serta keterlibatan kerja. Temuan ini selaras dengan teori *Job Demands Resources* (JD-R) dan didukung oleh penelitian Yang *et al.* (2019) serta Chen *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa *career adaptability* merupakan prediktor penting *work engagement*. Sementara itu, *work family conflict* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada taraf 5%, meskipun menunjukkan kecenderungan hubungan pada taraf 10% dengan arah yang berbeda dari ekspektasi teoritis. Dalam konteks organisasi peradilan, kejelasan aturan kerja dan budaya profesionalisme mendorong responden tetap mempertahankan tingkat *work engagement* yang tinggi, sehingga *work family conflict* dapat berfungsi sebagai *challenge stressor*. Selanjutnya, *work engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Responden dengan tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, semangat, dan keterlibatan mendalam dalam bekerja, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan Satata (2021), J. (2014), Nkansah *et al.* (2024), Ismail *et al.* (2019), serta Wang dan Chen (2020). Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi secara penuh pengaruh *career adaptability* terhadap *job performance*, serta memediasi secara parsial pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance*. Temuan ini menegaskan peran *work engagement* sebagai mekanisme psikologis penting yang menjembatani sumber daya dan tuntutan kerja dengan capaian kinerja, sejalan dengan temuan Kim *et al.* (2012), Gupta (2019), Şahin dan Yozgat (2024), serta Nurrahmawati dan Yuniawan (2024).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *job performance* pegawai Pengadilan Tinggi Agama Semarang, yang mengindikasikan bahwa kemampuan adaptasi karier belum tentu secara langsung tercermin dalam peningkatan kinerja. Sebaliknya, *work family conflict* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*, sehingga semakin tinggi konflik peran pekerjaan dan keluarga, semakin menurun kinerja pegawai. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *career adaptability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, sedangkan *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Selain itu, *work engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job*

RESEARCH ARTICLE

performance. Hasil uji mediasi mengonfirmasi bahwa *work engagement* berperan sebagai mediator penuh dalam pengaruh *career adaptability* terhadap *job performance* serta sebagai mediator parsial dalam pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance*. Temuan ini menegaskan pentingnya peran *work engagement* sebagai faktor kunci dalam menjembatani sumber daya dan tuntutan kerja terhadap pencapaian kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk meningkatkan *work engagement* pegawai melalui penyediaan lingkungan kerja yang suportif, pengembangan karier yang terarah, serta pemberian penghargaan atas kinerja. Selain itu, manajemen perlu memperhatikan pengelolaan *work family conflict* dengan menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel, pengaturan beban kerja yang proporsional, serta dukungan psikologis bagi pegawai guna meminimalkan dampak negatif konflik peran terhadap kinerja. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti dukungan organisasi, kepuasan kerja, atau kepemimpinan, serta menggunakan metode analisis yang lebih komprehensif seperti SEM agar mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *job performance*.

6. Referensi

- Agarwal, U. A., Baral, R., & Rastogi, M. (2025). Work–family conflict and work engagement among construction professionals: Role of psychological contract breach and gender. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 32(4), 2507–2532. <https://doi.org/10.1108/ECAM-02-2023-0181>.
- Asfahyadin, L. A., Nur, N., Muh Taufik, H., & Topan Sabara, G. (2017). The influence of work family conflict and work stress on employee performance. *International Journal of Management and Applied Science*, 3.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JDR approach. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 1, pp. 389–411). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2, pp. 47–74). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>.
- Chen, Q., Li, J., Shen, R., Wang, R., Xu, J., & Zhou, J. (2024). Career adaptability and work engagement: The roles of person–organization fit and job insecurity. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01907-2>.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>.
- Gupta, M. (2019). Does work engagement mediate the perceived career support and career adaptability - work performance relationship? *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 12(2), 310–327. <https://doi.org/10.1108/JGOSS-08-2017-0032>.

RESEARCH ARTICLE

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: The mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>.
- Kim, W., Kolb, J. A., & Kim, T. (2012). The relationship between work engagement and performance: A review of empirical literature and a proposed research agenda. In *Human Resource Development Review* (Vol. 12, No. 3, pp. 248–276). Sage Publications. <https://doi.org/10.1177/1534484312461635>.
- 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>.
- Morrison, D. A., Mensah, J. V., Kpakpo, G. N. A., & Asante, C. (2020). Work family conflict and employee performance in Ghana's banking sector. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 8(9), 113–122. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i9.2020.1120>.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012). Performance chapter. In *Handbook of Psychology* (Vol. 12, pp. 82). <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1203>.
- Nkansah, D., Gyimah, R., Sarpong, D. A.-A., & Annan, J. K. (2024). Nexus between employee engagement and job performance: A study of MSMEs in Ghana during COVID-19: The moderating roles of job demand and job resources. *Jindal Journal of Business Research*, 13(1), 30–56. <https://doi.org/10.1177/22786821231188026>.
- Nurrahmawati, C., & Yuniawan, A. (2024). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap niatan keluar dan kinerja karyawan melalui keterikatan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada pegawai ASN Soerojo Hospital Magelang). *Diponegoro Journal of Management*, 13(1).
- Nwachukwu, C., Chládková, H., Moses, C. L., & Vu, H. M. (2022). Work-to-family conflict, family satisfaction and engagement nexus: Insights from millennial managers. *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 413–428. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2021-0071>.
- Pandey, J. (2019). Factors affecting job performance: An integrative review of literature. In *Management Research Review* (Vol. 42, No. 2, pp. 263–289). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>.
- Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Hedge, J. W., & Borman, W. C. (2002). Predicting adaptive performance: Further tests of a model of adaptability. *Human Performance*, 15(4), 299–323. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1504_01.
- Qiaolan, S., & Man, J. (2023). The impact of work family conflict on work engagement of female university teachers in China: JD-R perspective. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 15(1), 35–45. <https://doi.org/10.5897/ijeaps2023.0754>.

RESEARCH ARTICLE

- Rahman, H., Li, M., Yen, N., & Hu, X. (2025). Understanding workers' job performance through workers' voice: Roles of decent work, intrinsic motivation and procedural justice climate. *Employee Relations*, 1–29. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2024-0453>.
- Riana, I. G., Wiagustini, N. L. P., Dwijayanti, K. I., & Rihayana, I. G. (2018). Managing work family conflict and work stress through job satisfaction and its impact on employee performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127–134. <https://doi.org/10.9744/jti.20.2.127-134>.
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A. R., & Dias Semedo, A. S. (2023). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(2), 533–549. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2646>.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734–743. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151–173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003>.
- Şahin, S., & Yozgat, U. (2024). Work-family conflict and job performance: Mediating role of work engagement in healthcare employees. *Journal of Management and Organization*, 30, 931–950. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.13>.
- Satata, D. B. M. (2021). Employee engagement as an effort to improve work performance: Literature review. *Ilomata International Journal of Social Science*, 2(1), 41–49. <https://doi.org/10.52728/ijss.v2i1.152>.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(1), 1–14.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach.
- Soomro, A. A., Breitenacker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>.
- Stairs, M., & Galpin, M. (2009). Positive engagement: From employee engagement to workplace happiness. In *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0013>.
- Wang, C. H., & Chen, H. T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415–429. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>.

RESEARCH ARTICLE

- Xing, M., Kolandaisamy, I., & Soo, H. S. (2023). Role of work-family conflict on work performance among employees in Chinese national AMCS. *International Journal of Professional Business Review*, 8(10), e03672. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i10.3672>.
- Yang, X., Feng, Y., Meng, Y., & Qiu, Y. (2019). Career adaptability, work engagement, and employee well-being among Chinese employees: The role of Guanxi. *Frontiers in Psychology*, 10(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01029>.
- Yang, Z., Qi, S., Zeng, L., Han, X., & Pan, Y. (2021). Work-family conflict and primary and secondary school principals' work engagement: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.596385>.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>.
- Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 76–86. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.003>.
- Zainal, N., Zawawi, D., Abdul Aziz, Y., & Hareeza Ali, M. (2020). Work-family conflict and job performance: Moderating effect of social support among employees in Malaysian service sector. In *International Journal of Business and Society* (Vol. 21, No. 1).