JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v8i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 11 Agustus 2026 | **Revised:** 24 Agustus 2026 | **Accepted:** 18 September 2026

Pengaruh *Thriving at Work* dan Kepribadian terhadap Konflik Kerja-Keluarga dengan Kecanduan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) di Wilayah Sumatera

Ikrimah Hani Aturrofidha[1], Listiana Sri Mulatsih[2], Rika Desiyanti[3]
[1]Magister Manajemen, Universitas Bung Hatta, Padang, Indonesia, ikrimahani14@gmail.com
[2]Magister Manajemen, Universitas Bung Hatta, Padang, Indonesia, listina@bunghatta.ac.id
[3]Magister Manajemen, Universitas Bung Hatta, Padang, Indonesia, rikadesiyanti@bunghatta.ac.id

Corresponding Author: ikrimahani14@gmail.com[1]

Abstract: *Work-family conflict is one of the challenges faced by auditors due to high job demands and intensive work involvement. This study aims to analyze the effects of thriving at work and personality on work-family conflict with workaholism as a mediating variable among married auditors at the Representative Offices of the Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) in the Sumatra Region. This study employed a quantitative approach using a survey method involving 205 married auditors from 10 BPKP Representative Offices in Sumatra. Data were analyzed using the Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The results indicate that all proposed hypotheses are supported. Thriving at work and personality have positive and significant effects on workaholism and work-family conflict. Furthermore, workaholism has a positive and significant effect on work-family conflict and mediates the relationship between thriving at work and personality on work-family conflict. These findings indicate that high work involvement and individual characteristics may increase the risk of work-family conflict when not balanced with effective role management. This study strengthens the perspectives of Conservation of Resources Theory and Role Theory in explaining the relationship between individual resources, work behavior, and work-family conflict.*

Keyword: *Thriving At Work, Personality, Workaholism, Work-Family Conflict, Auditors.*

Abstrak: Konflik kerja-keluarga menjadi salah satu tantangan yang dihadapi auditor akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dan keterlibatan kerja yang intensif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh thriving at work dan kepribadian terhadap konflik kerja-keluarga dengan kecanduan kerja sebagai variabel mediasi pada auditor yang telah berkeluarga di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Wilayah Sumatera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 205 auditor pada 10 Perwakilan BPKP di wilayah Sumatera. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Thriving at work dan kepribadian berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kecanduan kerja maupun konflik kerja-keluarga. Selain itu, kecanduan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik kerja-keluarga serta berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan antara thriving at work dan kepribadian terhadap konflik kerja-keluarga. Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan karakteristik individu yang tinggi dapat meningkatkan risiko konflik kerja-keluarga apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan peran yang seimbang. Penelitian ini memperkuat perspektif Conservation of Resources Theory dan Role Theory dalam menjelaskan hubungan antara sumber daya individu, perilaku kerja, dan konflik kerja-keluarga.

Kata Kunci: *Thriving At Work*, Kepribadian, Kecanduan Kerja, Konflik Kerja-Keluarga, Auditor.

PENDAHULUAN

Konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga saling bertentangan sehingga individu mengalami kesulitan dalam menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan. Wahda dkk. (2022) menjelaskan bahwa konflik ini muncul ketika tuntutan peran di tempat kerja dan keluarga saling bertentangan, sehingga hubungan antara lingkungan kerja dan lingkungan keluarga menjadi tidak seimbang dan saling mengganggu. Dalam konteks BPKP, konflik kerja-keluarga dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan pengawasan yang menuntut penyelesaian tugas dalam batas waktu tertentu, mobilitas yang tinggi, serta penugasan di luar daerah. Kondisi tersebut sering kali mengurangi waktu yang dapat dialokasikan pegawai untuk keluarga. Sebagai contoh, pegawai yang menjalankan tugas audit atau evaluasi di luar daerah dalam periode yang cukup lama dapat mengalami kesulitan untuk mendampingi keluarga dan memenuhi tanggung jawab rumah tangga. Selain itu, beban kerja yang tinggi dan tekanan dalam penyelesaian laporan hasil pengawasan berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis yang dapat mempengaruhi kualitas hubungan dalam keluarga. Di sisi lain, berbagai permasalahan keluarga, seperti kebutuhan pengasuhan anak atau kondisi kesehatan anggota keluarga, juga dapat mengganggu fokus dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, konflik kerja-keluarga menjadi salah satu tantangan yang perlu diperhatikan karena dapat berdampak pada kesejahteraan pegawai maupun efektivitas pelaksanaan tugas pengawasan di lingkungan BPKP.

Untuk mendukung pernyataan serta menggambarkan fenomena konflik kerja-keluarga pada auditor BPKP Perwakilan Sumatera Barat, penelitian ini diawali dengan survei pendahuluan terhadap 39 auditor sebagai responden. Survei pendahuluan menggunakan 10 instrumen yang terdiri atas 2 dimensi, yaitu *work-family conflict* (WFC) dan *family-workconflict* (FWC), yang disusun berdasarkan skala yang dikembangkan oleh Netemeyer dkk. (1996).

Tabel 1. Hasil Survei Awal Konflik Kerja-Keluarga pada 39 auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata	TCR
		STS	TS	N	S	SS		
Dimensi *Work-Family Conflict (WFC)*								
1	Pekerjaan saya menghalangi saya untuk menghabiskan waktu berkualitas dengan keluarga saya	0	1	13	22	3	3,72	74,40
2	Tidak ada waktu yang tersisa di akhir hari untuk melakukan hal-hal yang saya inginkan di rumah	0	0	15	18	6	3,72	74,40

3	Keluarga saya sering kehilangan kesempatan karena komitmen pekerjaan saya.	0	2	9	17	11	3,90	78,00
4	Pekerjaan saya berdampak negatif pada kehidupan keluarga saya.	0	0	11	18	10	3,95	79,00
5	Bekerja sering membuat saya mudah marah atau cepat tersinggung terhadap keluarga saya.	0	2	16	16	5	3,59	71,80
Total dimensi WFC							3,78	75,6
Dimensi *Family-WorkConflict (FWC)*								
6	Kinerja pekerjaan saya terganggu karena komitmen pribadi dan keluarga saya.	0	1	7	23	8	3,97	79,40
7	Masalah atau tanggung jawab terkait keluarga sering mengalihkan perhatian saya di tempat kerja.	0	0	14	19	6	3,79	75,80
8	Jika saya tidak memiliki keluarga, saya akan menjadi karyawan yang lebih baik.	0	1	10	21	7	3,87	77,40
9	Keluarga saya berdampak negatif pada tugas-tugas kerja saya sehari-hari.	0	0	8	25	6	3,95	79,00
10	Saya sulit berkonsentrasi di tempat kerja karena saya sangat lelah akibat tanggung jawab keluarga.	0	2	10	24	3	3,72	74,4
Total Dimensi FWC							3,86	77,2
Total							**3,82**	**76,4**

Sumber: Data Primer (2026)

Hasil survei menunjukkan bahwa tingkat *Work-Family Conflict* (WFC) dan *Family-WorkConflict* (FWC) berada pada kategori moderat. Berdasarkan hasil pengukuran menggunakan skala Likert 1–5 (1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju), diperoleh nilai rata-rata WFC sebesar 3,78 pada item Q1–Q5 dan FWC sebesar 3,86 pada item Q6–Q10. Mengacu pada kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR) yang dikemukakan oleh Riduwan (2018), nilai TCR dikategorikan berdasarkan persentase capaian jawaban responden, yaitu kategori sangat lemah (0–20%), lemah (21–40%), cukup (41–60%), kuat (61–80%), dan sangat kuat (81–100%). Berdasarkan hasil konversi nilai rata-rata tersebut, tingkat capaian responden untuk variabel WFC berada pada kategori kuat, sedangkan variabel FWC juga berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dialami auditor BPKP Perwakilan Sumatera Barat berada pada tingkat yang perlu perhatian, meskipun belum mencapai tingkat yang sangat membutuhkan perhatian. Nilai rata-rata yang berada di atas skor tengah skala pengukuran (>3) mengindikasikan bahwa auditor masih merasakan adanya interferensi antara pelaksanaan peran pekerjaan dan peran keluarga.

Temuan ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga masih saling mempengaruhi dalam kehidupan auditor BPKP Perwakilan Sumatera Barat. Kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui karakteristik pekerjaan auditor yang memiliki tingkat kompleksitas dan tuntutan yang tinggi, seperti intensitas pekerjaan yang besar, batas waktu penyelesaian tugas yang ketat, serta kemungkinan pelaksanaan penugasan pemeriksaan di luar daerah. Hal tersebut berpotensi mengurangi waktu dan energi yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Sebaliknya, tuntutan dan permasalahan dalam keluarga juga dapat mempengaruhi fokus, kesiapan, serta kemampuan auditor dalam menjalankan tugas pengawasan secara optimal.

Konflik kerja-keluarga terjadi ketika individu mengalami keterbatasan sumber daya personal, seperti energi dan perhatian, akibat tuntutan yang bersamaan dari pekerjaan dan keluarga. Penelitian Ford dkk. (2023) menunjukkan bahwa kehilangan sumber daya personal berperan dalam meningkatkan konflik kerja-keluarga karena individu mengalami kesulitan mempertahankan keseimbangan pemenuhan tuntutan antarperan. Salah satu faktor yang mempengaruhi konflik kerja-keluarga adalah *thriving at work*. Menurut Rosari dkk. (2025), *thriving at work* adalah keadaan psikologis yang bersifat dinamis dan mencerminkan dua komponen pokok, yaitu *vitality* dan *learning*. *Vitality* menggambarkan perasaan berenergi, antusias, dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan *learning* mencerminkan persepsi individu mengenai perkembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimilikinya. Individu yang mengalami *thriving at work* umumnya menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan, serta keinginan untuk terus berkembang dan meningkatkan kinerjanya.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *thriving at work* memberikan manfaat bagi individu maupun organisasi. Rosari dkk. (2025) menjelaskan bahwa individu yang merasakan pekerjaannya bermakna dan mendukung pengembangan diri cenderung memiliki antusiasme, komitmen, dan produktivitas yang lebih tinggi. Berdasarkan sintesis terhadap 103 artikel empiris, Zhao dkk. (2025) menemukan bahwa *thriving at work* memberikan dampak positif terhadap berbagai hasil kerja individu maupun organisasi. Pada tingkat individu, *thriving at work* terbukti meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, keterikatan kerja (*workengagement*), kreativitas, perilaku inovatif, komitmen organisasi, serta resiliensi psikologis. Namun demikian, keterlibatan kerja yang tinggi tidak selalu menghasilkan konsekuensi yang positif. Dalam kondisi tertentu, individu yang merasa bersemangat dan berkembang dalam pekerjaannya dapat terdorong untuk menginvestasikan lebih banyak waktu, energi, dan perhatian pada pekerjaan. Apabila tidak diimbangi dengan kemampuan mengelola batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, kondisi tersebut berpotensi berkembang menjadi perilaku kerja yang berlebihan.

Dalam konteks auditor BPKP, kondisi *thriving at work* yang tinggi dan karakteristik kepribadian tertentu dapat menjadi faktor yang mendorong munculnya kecenderungan bekerja secara berlebihan. Auditor dituntut untuk menyelesaikan tugas pengawasan dengan tingkat ketelitian yang tinggi, memenuhi tenggat waktu yang ketat, serta menjaga kualitas hasil pemeriksaan. Tuntutan tersebut sering kali mendorong auditor untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan mengalokasikan sumber daya yang lebih besar pada pekerjaan. Pada titik tertentu, kondisi ini dapat berkembang menjadi *workaholism* atau kecanduan kerja.

Kecanduan kerja merupakan kondisi ketika individu memiliki dorongan internal yang kuat dan tidak terkendali untuk terus bekerja, yang ditunjukkan melalui pikiran yang terus-menerus tertuju pada pekerjaan, investasi waktu dan energi yang berlebihan, serta munculnya perasaan negatif ketika tidak bekerja atau ketika terhalang untuk bekerja (Knoll dkk., 2025). Sejalan dengan itu, Frach dkk., (2026) mendefinisikan kecanduan kerja sebagai bekerja secara berlebihan yang didorong oleh kompulsi internal dan ketergantungan psikologis terhadap pekerjaan. Di satu sisi, kecanduan kerja dapat memberikan dampak positif berupa tingginya dedikasi, ketekunan, orientasi pencapaian, serta peluang kemajuan karier karena individu mencurahkan waktu dan sumber daya yang besar untuk pekerjaannya. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kecanduan kerja lebih banyak dikaitkan dengan konsekuensi negatif, seperti menurunnya kesehatan fisik dan mental, terganggunya keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, meningkatnya stres, serta menurunnya kualitas hubungan sosial (Frach dkk., 2026; Knoll dkk., 2025). Selain itu, kecanduan kerja juga berpotensi menimbulkan perilaku disfungsional di tempat kerja, seperti meningkatnya *employee silence* dan menurunnya keberanian menyampaikan suara moral (*moral voice*) dalam organisasi.

Auditor BPKP memiliki kecenderungan kecanduan kerja yang berpotensi memperbesar risiko terjadinya konflik kerja-keluarga. Auditor yang bekerja secara berlebihan cenderung

menghabiskan lebih banyak waktu dan energi untuk menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga keterlibatannya dalam kehidupan keluarga menjadi berkurang. Kondisi ini dapat memunculkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang pada akhirnya meningkatkan konflik kerja-keluarga. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji peran kecanduan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *thriving at work*, kepribadian, dan konflik kerja-keluarga. Pemahaman mengenai mekanisme tersebut diharapkan dapat memberikan dasar bagi BPKP dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang mampu meningkatkan kinerja pegawai tanpa mengorbankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga.

Meskipun hubungan antara *thriving at work*, kepribadian, kecanduan kerja, dan konflik kerja-keluarga telah banyak dibahas dalam berbagai penelitian, studi yang mengintegrasikan keempat variabel tersebut dalam satu model penelitian masih relatif terbatas. Sebagian penelitian lebih menitikberatkan pada hubungan antara kepribadian dan konflik kerja-keluarga, sedangkan penelitian lainnya mengkaji *thriving at work* atau kecanduan kerja secara terpisah. Penelitian Ni dkk. (2023) menemukan bahwa kecanduan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *thriving at work* dan konflik kerja-keluarga. Namun, penelitian tersebut belum mempertimbangkan faktor kepribadian sebagai karakteristik individual yang dapat mempengaruhi kecenderungan seseorang untuk menjadi pecandu kerja. Padahal, dimensi kepribadian tertentu, seperti *neuroticism* dan *conscientiousness*, diyakini memiliki keterkaitan dengan kecenderungan individu untuk bekerja secara berlebihan dan mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga.

Selain keterbatasan dari sisi konseptual, masih terdapat kesenjangan dari sisi konteks penelitian. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada karyawan sektor swasta, perusahaan komersial, atau profesi non-pemerintahan. Di Indonesia, penelitian mengenai konflik kerja-keluarga pada auditor juga lebih banyak dilakukan pada auditor Kantor Akuntan Publik (KAP). Sebagai contoh, Rini dkk. (2020) mengkaji hubungan *work-family conflict, work-life balance*, dan kinerja auditor pada KAP serta menemukan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat mempengaruhi kondisi kerja auditor. Meskipun demikian, penelitian tersebut belum menguji secara bersamaan pengaruh *thriving at work*, kepribadian, dan kecanduan kerja terhadap konflik kerja-keluarga.

Sementara itu, penelitian yang mengkaji hubungan antara *thriving at work*, kepribadian, kecanduan kerja, dan konflik kerja-keluarga pada auditor sektor publik, khususnya di lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), masih sangat terbatas. Padahal, auditor BPKP memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dibandingkan auditor sektor swasta. Sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), auditor BPKP dihadapkan pada tuntutan akuntabilitas publik yang tinggi, penugasan pengawasan di berbagai wilayah, serta target penyelesaian pekerjaan yang ketat. Karakteristik tersebut berpotensi mempengaruhi bagaimana pegawai mengalami *thriving at work*, mengembangkan kecenderungan kecanduan kerja, dan menghadapi konflik kerja-keluarga.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan penelitian baik dari aspek konseptual maupun kontekstual. Dari aspek konseptual, masih terbatas penelitian yang menjelaskan peran kecanduan kerja sebagai mekanisme yang menghubungkan *thriving at work* dan kepribadian dengan konflik kerja-keluarga. Dari aspek kontekstual, penelitian pada auditor pemerintah, khususnya di lingkungan BPKP, masih jarang ditemukan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *thriving at work* dan kepribadian terhadap konflik kerja-keluarga melalui kecanduan kerja pada pegawai BPKP. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur perilaku organisasi serta memberikan masukan bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antarvariabel, yaitu *thriving at work* dan kepribadian terhadap konflik kerja-keluarga dengan kecanduan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bersifat eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal, baik langsung maupun tidak langsung, antarvariabel berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana *thriving at work* dan kepribadian mempengaruhi konflik kerja-keluarga melalui kecanduan kerja.

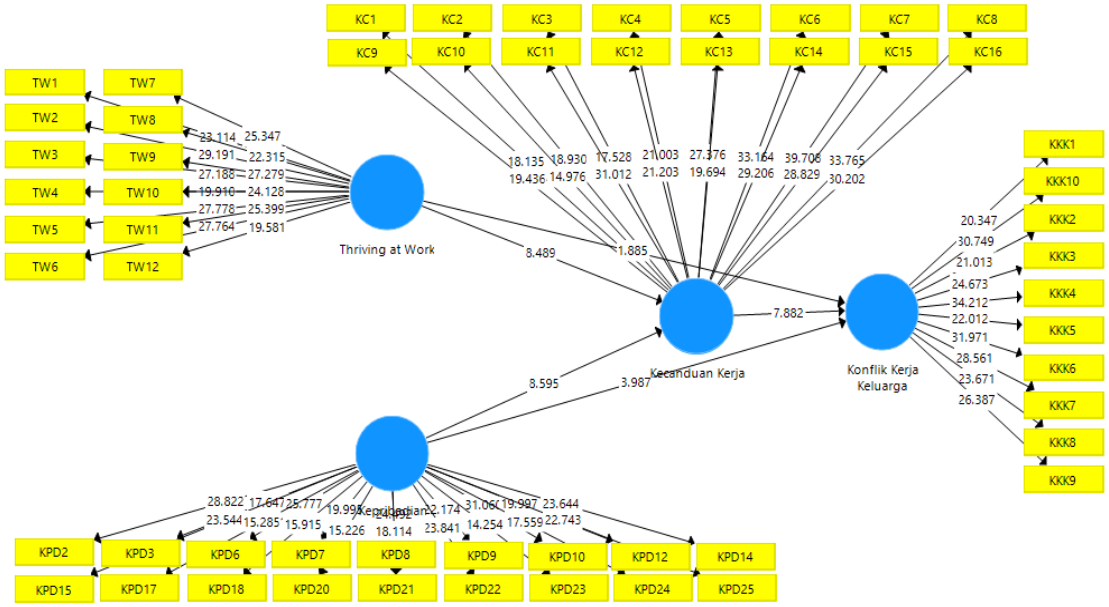
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Structural Model Assessment

Pengujian *Structural Model Assessment* (SMA) dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping*. Suatu hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dinyatakan signifikan apabila nilai *t statistic* ≥ 1,96 dan nilai *p value* ≤ 0,05. Apabila kriteria tersebut terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai *t statistic* ≤ 1,96 atau *p value* > 0,05, maka pengaruh tersebut dinyatakan tidak signifikan (Hair, dkk., 2022). Prosedur *bootstrapping* dilakukan dengan melakukan pengujian ulang terhadap sampel penelitian secara berulang untuk menghasilkan estimasi nilai koefisien jalur (*path coefficient*), standar deviasi, nilai *t statistic*, dan *p value* pada setiap hubungan antar variabel. Hasil pengujian *bootstrapping* digunakan sebagai dasar dalam menentukan apakah hipotesis penelitian didukung atau tidak didukung.

Adapun hasil analisis *bootstrapping* pada model penelitian ini disajikan pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. ***Structural Model Assessments***

Gambar di atas merupakan hasil uji *Structural Model Assessment* dengan metode *bootstrapping* dan dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis *Structural Model Asessment (Direct Effect)*

	Original Sample (O)	*T Statistics* (|O/STDEV|)	*P Values*	Keterangan

Kecanduan Kerja -> Konflik Kerja Keluarga	0,515	7,468	**0,000**	**Signifikan**
Kepribadian -> Kecanduan Kerja	0,403	8,087	**0,000**	**Signifikan**
Kepribadian -> Konflik Kerja Keluarga	0,215	4,054	**0,000**	**Signifikan**
***Thriving at work* -> Kecanduan Kerja**	0,408	8,096	**0,000**	**Signifikan**
***Thriving at work* -> Konflik Kerja Keluarga**	0,176	3,033	**0,003**	**Signifikan**

Berdasarkan Tabel 2, hubungan antara kecanduan kerja terhadap konflik kerja-keluarga memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,515, nilai *t statistic* sebesar 7,468, dan nilai *p value* sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan karena nilai *t statistic* > 1,96 dan *p value* < 0,05. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kecanduan kerja yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kecenderungan munculnya konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Selanjutnya, hubungan antara kepribadian terhadap kecanduan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,403, dengan nilai *t statistic* sebesar 8,087 dan *p value* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kecanduan kerja. Artinya, karakteristik kepribadian individu memiliki kontribusi dalam meningkatkan kecenderungan seseorang untuk menunjukkan perilaku kecanduan terhadap pekerjaan.

Pada hubungan kepribadian terhadap konflik kerja-keluarga, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,215, nilai *t statistic* sebesar 4,054, dan *p value* sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik kerja-keluarga. Dengan demikian, semakin kuat karakteristik kepribadian tertentu yang mendorong keterlibatan individu terhadap pekerjaan, maka semakin besar kemungkinan munculnya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga.

Kemudian, hubungan antara *thriving at work* terhadap kecanduan kerja memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,408, nilai *t statistic* sebesar 8,096, dan *p value* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *thriving at work* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kecanduan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat energi kerja dan dorongan pembelajaran yang lebih tinggi cenderung memiliki keterlibatan yang lebih besar terhadap pekerjaan.

Sementara itu, hubungan langsung antara *thriving at work* terhadap konflik kerja-keluarga memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,176, nilai *t statistic* sebesar 3,033, dan *p value* sebesar 0,003. Berdasarkan hasil tersebut, hubungan kedua variabel dinyatakan signifikan karena memenuhi kriteria pengujian. Artinya, *thriving at work* terbukti memiliki pengaruh positif terhadap konflik kerja-keluarga. Semakin tinggi kondisi *thriving at work* yang dirasakan individu, maka terdapat kecenderungan peningkatan konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Secara keseluruhan, hasil *Structural Model Assessment* menunjukkan bahwa seluruh hubungan langsung antar konstruk dalam model penelitian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh seluruh nilai *t statistic* yang berada di atas 1,96 serta nilai *p value* yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh hubungan langsung yang diuji memperoleh dukungan empiris dan dapat digunakan sebagai dasar untuk pengujian hipotesis penelitian dan dapat dilanjutkan ke pengujian *inderect effect*.

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel mediasi mampu menjelaskan mekanisme hubungan antara variabel independen dan variabel dependen melalui jalur tertentu dalam model penelitian dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis *Structural Model Asessment (Indirect Effect)*

	Original Sample (O)	*T Statistics* (|O/STDEV|)	*P Values*	Keterangan
Kepribadian -> Kecanduan Kerja -> Konflik Kerja Keluarga	0,208	5,842	**0,000**	**Signifikan**
***Thriving at work* -> Kecanduan Kerja -> Konflik Kerja Keluarga**	0,210	6,383	**0,000**	**Signifikan**

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3, jalur kepribadian terhadap konflik kerja-keluarga melalui kecanduan kerja memperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,208, dengan nilai *t statistic* sebesar 5,842 dan *p value* sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, kecanduan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepribadian dan konflik kerja-keluarga. Artinya, kepribadian tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap konflik kerja-keluarga, tetapi juga dapat meningkatkan konflik kerja-keluarga melalui peningkatan kecenderungan kecanduan kerja.

Selanjutnya, hubungan *thriving at work* terhadap konflik kerja-keluarga melalui kecanduan kerja memperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,210, dengan nilai *t statistic* sebesar 6,383 dan *p value* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jalur mediasi ini juga signifikan. Dengan demikian, kecanduan kerja terbukti memediasi hubungan antara *thriving at work* dan konflik kerja-keluarga.

Secara keseluruhan, hasil pengujian *indirect effect* menunjukkan bahwa kecanduan kerja memiliki peran penting sebagai variabel mediator dalam menjelaskan hubungan antara faktor individu (kepribadian dan *thriving at work*) terhadap konflik kerja-keluarga. Hasil ini juga menjelaskan temuan sebelumnya bahwa hubungan langsung *thriving at work* terhadap konflik kerja-keluarga tidak signifikan, karena pengaruh *thriving at work* terhadap konflik kerja-keluarga lebih banyak terjadi melalui mekanisme peningkatan kecanduan kerja.

Pembahasan

Pengaruh *Thriving at work* terhadap Kecanduan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* menggunakan SmartPLS, hubungan antara *thriving at work* terhadap kecanduan kerja memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,408, nilai *t statistic* sebesar 8,096, dan nilai *p value* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel memenuhi kriteria signifikansi (*t statistic* > 1,96 dan *p value* < 0,05), sehingga Hipotesis 1 diterima. Artinya, *thriving at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecanduan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *thriving at work* yang dimiliki auditor yang telah berkeluarga pada Perwakilan BPKP di wilayah Sumatera, maka semakin tinggi pula kecenderungan munculnya perilaku kecanduan kerja. Auditor yang merasakan energi positif (*vitality*) serta kesempatan untuk terus belajar dan berkembang (*learning*) cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk menyelesaikan setiap penugasan audit secara optimal. Karakteristik pekerjaan auditor BPKP yang menuntut ketelitian, independensi, kepatuhan terhadap standar audit, serta penyelesaian penugasan dalam tenggat waktu tertentu menyebabkan auditor yang memiliki tingkat *thriving at work* tinggi

lebih terdorong untuk menginvestasikan waktu, tenaga, dan perhatian yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Kepribadian terhadap Kecanduan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian bootstrapping menggunakan SmartPLS, hubungan antara kepribadian terhadap kecanduan kerja memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,403, nilai *t statistic* sebesar 8,087, dan nilai *p value* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel memenuhi kriteria signifikansi (*t statistic* > 1,96 dan *p value* < 0,05), sehingga Hipotesis 2 diterima. Artinya, kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecanduan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik kepribadian sebagaimana diukur dalam penelitian ini pada auditor yang telah berkeluarga di Perwakilan BPKP wilayah Sumatera, maka semakin tinggi pula kecenderungan munculnya perilaku kecanduan kerja. Auditor dengan karakteristik kepribadian yang mendorong tanggung jawab tinggi, orientasi terhadap pencapaian, kedisiplinan, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan cenderung menginvestasikan waktu, tenaga, dan perhatian yang lebih besar pada pekerjaan. Dalam lingkungan audit sektor publik yang memiliki standar profesional tinggi, karakteristik tersebut dapat meningkatkan kecenderungan auditor untuk terus bekerja, bahkan ketika tuntutan pekerjaan telah melampaui batas jam kerja normal.

Pengaruh Kecanduan Kerja terhadap Konflik Kerja-Keluarga

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* menggunakan SmartPLS, hubungan antara kecanduan kerja terhadap konflik kerja-keluarga memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,515, nilai *t statistic* sebesar 7,468, dan nilai *p value* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel memenuhi kriteria signifikansi (*t statistic* > 1,96 dan *p value* < 0,05), sehingga Hipotesis 3 diterima. Artinya, kecanduan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik kerja-keluarga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecanduan kerja yang dimiliki auditor yang telah berkeluarga pada Perwakilan BPKP wilayah Sumatera, maka semakin tinggi pula tingkat konflik yang terjadi antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Auditor yang mengalami kecanduan kerja cenderung memiliki dorongan internal yang kuat untuk terus bekerja, menghabiskan waktu lebih lama dalam aktivitas pekerjaan, serta mengalami kesulitan untuk melepaskan pikiran dari pekerjaan meskipun telah berada di luar lingkungan kerja. Kondisi tersebut menyebabkan berkurangnya waktu, energi, dan perhatian yang tersedia untuk menjalankan peran dalam keluarga.

Pengaruh *Thriving at Work* terhadap Konflik Kerja-Keluarga

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* menggunakan SmartPLS, hubungan antara *thriving at work* terhadap konflik kerja-keluarga memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,176, nilai *t statistic* sebesar 3,033, dan nilai *p value* sebesar 0,003. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel memenuhi kriteria signifikansi (*t statistic* > 1,96 dan *p value* < 0,05), sehingga Hipotesis 4 diterima. Artinya, thriving at work berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik kerja-keluarga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *thriving at work* yang dimiliki auditor yang telah berkeluarga pada Perwakilan BPKP wilayah Sumatera, maka semakin tinggi pula kecenderungan munculnya konflik antara pekerjaan dan keluarga. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis positif dalam pekerjaan tidak selalu menghasilkan konsekuensi yang sepenuhnya positif. Auditor yang memiliki tingkat *thriving at work* tinggi cenderung memiliki energi kerja yang besar (*vitality*) serta dorongan untuk terus belajar dan berkembang (*learning*), sehingga meningkatkan motivasi untuk terlibat lebih dalam terhadap pekerjaan. Namun, keterlibatan kerja yang semakin tinggi dapat menyebabkan individu

mengalokasikan lebih banyak waktu, perhatian, dan energi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga mengurangi sumber daya yang tersedia bagi kehidupan keluarga.

Pengaruh Kepribadian terhadap Konflik Kerja-Keluarga

Berdasarkan hasil pengujian bootstrapping menggunakan SmartPLS, hubungan antara kepribadian terhadap konflik kerja-keluarga memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,215, nilai *t statistic* sebesar 4,054, dan nilai *p value* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel memenuhi kriteria signifikansi (*t statistic* > 1,96 dan *p value* < 0,05), sehingga Hipotesis 5 diterima. Artinya, kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik kerja-keluarga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik kepribadian yang dimiliki auditor yang telah berkeluarga pada Perwakilan BPKP wilayah Sumatera, maka semakin tinggi pula kecenderungan mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga. Karakteristik kepribadian tertentu dapat memengaruhi cara individu merespons tuntutan pekerjaan, menetapkan prioritas, serta mengalokasikan sumber daya pribadi dalam menjalankan berbagai peran kehidupan.

Pengaruh *Thriving at work* terhadap Konflik Kerja-Keluarga melalui Kecanduan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* menggunakan SmartPLS pada analisis *indirect effect*, hubungan tidak langsung antara thriving at work terhadap konflik kerja-keluarga melalui kecanduan kerja memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,210, nilai *t statistic* sebesar 6,383, dan nilai *p value* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung memenuhi kriteria signifikansi (*t statistic* > 1,96 dan *p value* < 0,05), sehingga Hipotesis 6 diterima. Artinya, *thriving at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik kerja-keluarga melalui kecanduan kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *thriving at work* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap konflik kerja-keluarga, tetapi juga memiliki jalur pengaruh tidak langsung melalui peningkatan kecenderungan kecanduan kerja. Dengan kata lain, auditor yang memiliki tingkat *thriving at work* tinggi cenderung mengalami peningkatan energi kerja (*vitality*) dan dorongan untuk terus berkembang (*learning*), yang kemudian meningkatkan keterlibatan terhadap pekerjaan. Apabila keterlibatan tersebut menjadi berlebihan dan sulit dikendalikan, maka dapat berkembang menjadi kecanduan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Pengaruh Kepribadian terhadap Konflik Kerja-Keluarga melalui Kecanduan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* menggunakan SmartPLS pada analisis *indirect effect*, hubungan tidak langsung antara kepribadian terhadap konflik kerja-keluarga melalui kecanduan kerja memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,208, nilai *t statistic* sebesar 5,842, dan nilai *p value* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung memenuhi kriteria signifikansi (*t statistic* > 1,96 dan *p value* < 0,05), sehingga Hipotesis 7 diterima. Artinya, kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik kerja-keluarga melalui kecanduan kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap konflik kerja-keluarga, tetapi juga bekerja melalui mekanisme kecanduan kerja. Dengan kata lain, karakteristik kepribadian auditor yang telah berkeluarga pada Perwakilan BPKP wilayah Sumatera dapat memengaruhi bagaimana individu berhubungan dengan pekerjaannya. Karakteristik kepribadian yang mendorong rasa tanggung jawab tinggi, orientasi pencapaian, ketelitian, dan komitmen terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kecenderungan auditor untuk mencurahkan sumber daya yang lebih besar terhadap pekerjaan. Apabila kondisi tersebut berkembang menjadi keterikatan kerja yang berlebihan, maka dapat

meningkatkan kecenderungan kecanduan kerja yang pada akhirnya berdampak terhadap meningkatnya konflik kerja-keluarga.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. *Thriving at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecanduan kerja. Semakin tinggi tingkat thriving at work auditor, semakin tinggi pula kecenderungan auditor mengalami kecanduan kerja.
2. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecanduan kerja. Auditor dengan karakteristik kepribadian yang berorientasi pada pencapaian dan tanggung jawab tinggi cenderung memiliki kecenderungan kecanduan kerja yang lebih tinggi.
3. Kecanduan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik kerja-keluarga. Semakin tinggi kecanduan kerja auditor, semakin tinggi pula konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga.
4. Thriving at work berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik kerja-keluarga. Auditor dengan tingkat thriving at work yang tinggi cenderung mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih tinggi apabila keterlibatan kerjanya tidak dikelola secara seimbang.
5. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik kerja-keluarga. Karakteristik kepribadian yang mendorong orientasi kerja tinggi dapat meningkatkan konflik kerja-keluarga ketika tidak diimbangi dengan pengelolaan peran yang baik.
6. Kecanduan kerja memediasi pengaruh thriving at work terhadap konflik kerja-keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa thriving at work dapat meningkatkan konflik kerja-keluarga melalui meningkatnya kecenderungan kecanduan kerja.
7. Kecanduan kerja memediasi pengaruh kepribadian terhadap konflik kerja-keluarga. Kepribadian memengaruhi konflik kerja-keluarga tidak hanya secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kecanduan kerja.

Saran

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek penelitian yang hanya melibatkan auditor yang telah berkeluarga pada Perwakilan BPKP wilayah Sumatera. Karakteristik pekerjaan auditor pemerintah memiliki tuntutan khusus, seperti pemenuhan standar audit, tanggung jawab profesional, dan penyelesaian penugasan dalam batas waktu tertentu. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas pada auditor di wilayah lain maupun profesi dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian dengan melibatkan auditor dari berbagai instansi, auditor sektor swasta, maupun profesi lain dengan tuntutan pekerjaan tinggi agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.
2. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode survei *cross-sectional*, sehingga data yang diperoleh hanya menggambarkan kondisi responden pada satu periode waktu tertentu. Pendekatan tersebut belum mampu menjelaskan perubahan hubungan antarvariabel secara dinamis, khususnya terkait perkembangan *thriving at work*, kepribadian, kecanduan kerja, dan konflik kerja-keluarga. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal agar dapat mengamati perubahan hubungan antarvariabel dari waktu ke waktu.
3. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data persepsi diri (*self-reported data*) sebagai sumber utama pengukuran variabel penelitian. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan bias persepsi maupun *common method bias* karena jawaban responden dapat dipengaruhi oleh persepsi subjektif atau kecenderungan memberikan respons yang dianggap sesuai dengan norma profesional. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan kombinasi sumber data, seperti penilaian dari atasan,

data objektif terkait intensitas pekerjaan, jumlah penugasan, maupun durasi jam kerja agar diperoleh gambaran kondisi yang lebih objektif.

4. Variabel kepribadian dalam penelitian ini masih diukur sebagai konstruk umum, sehingga belum dapat menjelaskan secara spesifik dimensi kepribadian yang paling berperan dalam memengaruhi kecanduan kerja maupun konflik kerja-keluarga. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menganalisis masing-masing dimensi kepribadian berdasarkan pendekatan *Big Five Personality Traits*, seperti *conscientiousness*, *neuroticism*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *openness*, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai karakteristik individu yang berkontribusi terhadap perilaku kerja berlebihan.
5. Model penelitian ini masih terbatas pada pengaruh *thriving at work* dan kepribadian terhadap konflik kerja-keluarga dengan kecanduan kerja sebagai variabel mediasi. Meskipun penelitian ini telah memberikan gambaran mengenai mekanisme hubungan antarvariabel, masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi konflik kerja-keluarga, baik dari aspek individu, pekerjaan, organisasi, maupun keluarga. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan mempertimbangkan variabel tambahan sebagai mediator maupun moderator, seperti beban kerja, dukungan organisasi, dukungan keluarga, budaya kerja, gaya kepemimpinan, fleksibilitas kerja, *psychological detachment*, dukungan sosial, dan *work-family boundary management*.

REFERENSI

Ford, M. T., Wang, Y.-R., Matthews, R. A., & Wayne, J. H. (2023). Energy, attentional resources and work–family conflict over the meso-term: Resource loss spirals revisited. *Journal of Organizational Behavior*, *44*(8), 1204–1229. https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2710

Frach, A., Buczny, J., & de Vries, R. E. (2026). What is the core of workaholism? A data-driven approach to unify workaholism scales. *Work and Stress*, *8373*, 1–27. https://doi.org/10.1080/02678373.2026.2631984

Hair, JosephSingh, S., Kaur, R., & Dana, L. P. (2024). Partial least squares structural equation modeling. In *Women Entrepreneurs*. https://doi.org/10.1201/9781032725581-7

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3 (Ed.)). Sage Publications.

Knoll, M., Fida, R., Marzocchi, I., Searle, R. H., Connelly, C. E., & Ronchetti, M. (2025). Quiet Workaholics? The Link Between Workaholism and Employee Silence and Moral Voice as Explained by the Social-Cognitive Theory of Morality. *Journal of Organizational Behavior*, *46*(5), 745–764. https://doi.org/10.1002/job.2867

Netemeyer, R., Boles, J., & Mcmurrian, R. (1996). Development and Validation of Work–Family Conflict and Family–Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, *81*, 400–410. https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400

Ni, X., Zeng, Z., & Zhou, J. (2023). The effect of thriving at work on work-family conflict: the mediating role of workaholism. *Frontiers in Psychology*, *14*(November), 1–10. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1136470

Rini, R., Yustina, A. I., & Santosa, S. (2020). How Work Family Conflict, Work-Life Balance, and Job Performance Connect: Evidence from Auditors in Public Accounting Firms. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, *12*(1), 144–154. https://doi.org/10.17509/jaset.v12i1.23558

Rosari, R., Wibowo, A., Santoso, C. B., Nastiti, T., Ardianto, H., & Danarilia, V. O. (2025). Inclusive Leadership and Workplace Happiness : Thriving as Mediator and Workaholism as Moderator in Indonesia. *September*, 1–12. https://doi.org/10.1177/21582440251355798

Wahda, Almaida, A., & Nurqamar, I. F. (2022). *Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja: Peran Kebijakan Work-Life Balance, Dukungan Organisasi dan Dukungan Keluarga*. Deepublish.

Zhao, Y., Hasan, N. A., Arshad, R., & Abdullah, N. A. (2025). Exploring Thriving At Work: a Systematic Literature Review and Future Research Directions. *International Journal of Business and Society*, *26*(2), 646–667. https://doi.org/10.33736/ijbs.8367.2025