

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PEREMPUAN**



Oleh: Zakia Hidayah

202010230311173

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



ZAKIA HUDAYAH
NIM : 202010230311173

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ZAKIA HUDAYAH

Nim : 202010230311173

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 15 MARET 2024
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Udi Rosida Hijrianti, S.Psi., M.Psi

Anggota I



Dr. Yuni Nurhamida.,M.Si

Anggota II



Dr. Istiqomah.,M.Si



Mengesahkan

Karya,

Udi Rosida Hijrianti, M. Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zakia Hidayah
NIM : 202010230311173
Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

“PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN”

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai undang-undang yang berlaku.

Malang, 27 Maret 2024

Mengetahui
Ketua Program Studi

Sofa Amalia S, Psi., M.Si

Yang Menyatakan



Zakia Hidayah

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
Abstrak.....	1
Kinerja karyawan.....	4
Konflik pekerjaan keluarga.....	5
Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kinerja Karyawan.....	6
Kerangka Berpikir.....	7
Hipotesis Penelitian.....	7
METODE PENELITIAN.....	8
Rancangan Penelitian.....	8
Subjek Penelitian.....	8
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	8
Prosedur dan Analisa Data.....	10
HASIL PENELITIAN.....	11
Uji Hipotesis.....	11
DISKUSI.....	13
KESIMPULAN DAN SARAN.....	17
DAFTAR PUSTAKA.....	18
LAMPIRAN.....	22

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Demografis Penelitian.....	8
Tabel 2. Indeks Validitas dan Reliabilitas.....	9
Tabel 3. Data Deskriptif Variabel Penelitian.....	11
Tabel 4. Uji Normalitas.....	11
Tabel 5. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	12



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blue Print Skala.....	23
Lampiran 2. Skala Penelitian.....	23
Lampiran 3. Analisis Validitas dan Reliabilitas Skala Penelitian.....	26
Lampiran 4. Analisis Data.....	29
Lampiran 5. Hasil Verifikasi Analisis Data.....	32
Lampiran 6. Hasil Plagiasi.....	33



PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN

Zakia Hidayah

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

hidayahzakia@gmail.com / hidayahzakia@gmail.com@webmail.umm.ac.id

Abstrak. Kinerja merupakan perilaku dan tindakan yang dilakukan karyawan yang berhubungan dengan tujuan dalam organisasi. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik peran yang timbul karena di satu sisi harus bekerja di kantor, di sisi lain harus mengurus keluarga, yang mempengaruhi pada kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan perempuan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah subjek sebanyak 237 karyawan perempuan yang sudah menikah dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work family conflict* ($r = 0,855$) dan skala performa kerja ($r = 0,883$). Analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan perempuan memiliki pengaruh signifikan. Adapun besaran sumbangan konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan perempuan adalah sebesar 77,5%. Sisanya, dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja Karyawan Perempuan, Konflik Pekerjaan Keluarga.

Abstract. Employee performance is the behavior and actions of employees related to goals in the organization, which can be controlled by the individual himself. Work-family conflict is a role conflict that arises because on the one hand you have to work in the office, on the other hand you have to take care of your family, which affects employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of family work conflict on the performance of female employees. The method used in this research is quantitative. The number of subjects was 237 married female employees using purposive sampling technique. The measuring instruments used in this study were the work family conflict scale ($r = 0.855$) and the work performance scale ($r = 0.883$). Data analysis using simple linear regression. The results showed that work family conflict on the performance of female employees has a significant influence. The amount of contribution of family work conflict to the performance of female employees is 77.5%. The rest, influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Female Employees Performance, Work Family Conflict.

Para era modern yang penuh dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi dan perubahan dinamis dalam struktur keluarga, konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga telah menjadi salah satu isu utama yang dihadapi oleh banyak individu, terutama oleh para perempuan di tempat kerja. Konflik pekerjaan-keluarga yang merujuk pada kesulitan yang dialami seseorang dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga secara bersamaan (Greenhaus & Beutell, 1985). Hal ini merupakan fenomena yang semakin relevan dalam konteks perkembangan karier dan kehidupan pribadi karyawan, terutama bagi karyawan perempuan yang seringkali mengalami beban ganda dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab keluarga dan tuntutan pekerjaan (Frone, 2000).

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat berdampak pada kinerja karyawan (Diana Purba et al., 2019). Tuntutan pekerjaan mencakup aspek-aspek seperti waktu singkat, bekerja keras, kompleksitas tugas, dan risiko atau ancaman yang dihadapi. Semua ini dapat mempengaruhi kesehatan psikologis karyawan serta meningkatkan stres kerja. Kinerja karyawan, di sisi lain, merupakan hasil dari upaya mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan (Mulyadi & Pancasasti, 2021). Evaluasi kinerja menjadi penting karena mencerminkan seberapa efektif dan efisien karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Kinerja yang baik dari karyawan sangat vital bagi kesuksesan perusahaan, karena mencerminkan produktivitas mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kinerja karyawan menjadi penting untuk dipahami dan dikelola dengan baik oleh perusahaan (Augustine et al., 2022).

Para beberapa dekade terakhir, perempuan telah memperoleh akses yang lebih besar ke dunia kerja dan mencapai posisi-posisi penting dalam berbagai bidang industri. Namun, meskipun kemajuan tersebut, para perempuan seringkali masih dihadapkan pada ekspektasi tradisional untuk memenuhi peran keluarga yang meliputi perawatan anak, urusan rumah tangga, dan dukungan kepada anggota keluarga lainnya. Di sisi lain, persaingan di tempat kerja dan tuntutan untuk mencapai kesuksesan profesional yang sama dengan rekan-rekan pria menambah kompleksitas dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Penelitian dari Lestari et al., (2021) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara peran di tempat kerja dan peran dalam keluarga. Hal ini konsisten dengan pandangan Kuswinarno dan Indirawati (2021) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik peran, di mana individu merasa tertekan karena kesulitan dalam membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan keluarga. Tanda-tanda konflik pekerjaan-keluarga sering kali termanifestasi dalam jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat. Karyawan perempuan yang mengalami konflik semacam ini cenderung mengalami kelangkaan waktu dan tenaga untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan keluarga. Kondisi ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas hubungan dalam keluarga serta menurunnya kepuasan kerja dan kinerja di tempat kerja.

Konflik pekerjaan-keluarga tidak hanya terjadi dalam satu arah, tetapi dapat terjadi dalam dua arah: pertama, ketika tuntutan pekerjaan mengganggu peran keluarga, dan kedua, ketika tuntutan keluarga mengganggu peran pekerjaan (Greenhaus & Beutell, 1985). Contohnya, seorang karyawan mungkin merasa tertekan karena harus meninggalkan pekerjaan lebih awal untuk menjemput anak di sekolah (konflik pekerjaan-keluarga berdasarkan tuntutan keluarga), sementara sebaliknya, seorang ibu mungkin merasa bersalah karena harus bekerja lembur di

kantor dan meninggalkan anak-anaknya di rumah (konflik pekerjaan-keluarga berdasarkan tuntutan pekerjaan).

Dampak dari konflik pekerjaan-keluarga dapat sangat signifikan, baik bagi individu maupun organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat berkontribusi pada peningkatan tingkat stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja (Frone, 2000). Selain itu, konflik pekerjaan-keluarga juga telah terkait dengan penurunan kesehatan mental dan fisik, serta penurunan kinerja kerja secara keseluruhan (Amstad et al., 2011).

Saat ini, pasangan suami istri yang berada di kota besar cenderung sama-sama bekerja (dual career). Hal ini tidak hanya disebabkan oleh kebutuhan finansial dan rumah tangga, namun juga karena baik ayah (suami) maupun ibu (istri) mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya di masyarakat sesuai dengan ilmu yang diperoleh dalam pendidikan. Model keluarga seperti ini membuat sulitnya membagi waktu antara pekerjaan dan kebutuhan keluarga. Dalam dunia kerja, mereka sering menghadapi konflik pekerjaan seperti pekerjaan yang beresiko, peralatan kerja yang tidak mencukupi, tuntutan yang berbeda dari atasan atau rekan kerja, kurangnya dukungan dari pasangan. Tidak hanya itu, mereka juga sering mengalami perselisihan keluarga, seperti perselisihan tentang keuangan, anak, kegiatan rekreasi, atau urusan keluarga lainnya. Kesulitan dalam mendamaikan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, dimana urusan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga atau urusan keluarga mengganggu kehidupan kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja baik pekerja atau perempuan.

Meskipun konflik pekerjaan-keluarga dapat dialami oleh individu dari berbagai latar belakang dan jenis kelamin, penelitian menunjukkan bahwa perempuan seringkali lebih rentan terhadap dampak negatif dari konflik ini (Allen et al., 2000; Byron, 2005). Hal ini terutama disebabkan oleh peran tradisional yang masih melekat kuat pada perempuan dalam menjaga keluarga dan rumah tangga, serta ekspektasi sosial yang tinggi terhadap perempuan dalam hal ini.

Studi menunjukkan bahwa perempuan cenderung mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi daripada rekan-rekan pria mereka (Byron, 2005). Ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk peran ganda yang dimiliki perempuan dalam menjaga keluarga dan karier, serta tekanan sosial untuk memenuhi standar yang tinggi dalam kedua peran tersebut.

Memahami bagaimana konflik pekerjaan-keluarga memengaruhi kinerja karyawan perempuan sangat penting tidak hanya untuk kesejahteraan individu, tetapi juga untuk kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi, tingkat *turnover* yang lebih tinggi, dan tingkat keterlibatan kerja yang lebih rendah (Grandey & Cropanzano, 1999). Oleh karena itu, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga dan mengembangkan strategi untuk mengurangi dampaknya menjadi prioritas bagi organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan perempuan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gozukara dan Colakoglu (2016) memberikan hasil bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara konflik pekerjaan keluarga dengan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Goudarzi (2017) memperlihatkan bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, hanya saja hubungannya negatif. Penelitian berikutnya dilakukan oleh Mauno dan Ruokolainen (2017) yang menunjukkan kurangnya dukungan konflik pekerjaan keluarga memiliki resiko yang besar terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki

hubungan signifikan dengan kinerja (Geroda & Puspitasari, 2017; Hsu, 2011). Peneliti berikutnya Idris et al. (2023) yaitu menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Bank BRI Tidore kepulauan City. Pada penggunaan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan wanita sebanyak 59 orang. Penelitian Muhareni, Rusdi, dan Shalihah (2022) yaitu menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Bank Sumsel Babel Syariah. Penggunaan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan wanita sebanyak 35 orang.

Meskipun konflik pekerjaan-keluarga telah banyak diteliti, sebagian besar penelitian tersebut cenderung berfokus pada populasi umum tanpa mempertimbangkan perbedaan gender. Namun, penting untuk diakui bahwa perempuan seringkali mengalami beban ganda dalam menjaga keseimbangan antara peran profesional dan tanggung jawab keluarga. Sebagai akibatnya, dampak konflik pekerjaan-keluarga mungkin lebih besar pada karyawan perempuan dibandingkan dengan karyawan laki-laki (Allen et al., 2000; Byron, 2005).

Berdasarkan dari pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan perempuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan perempuan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan tambahan informasi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam pengembangan Psikologi Industri dan Organisasi terutama mengenai konflik pekerjaan keluarga dan kinerja karyawan perempuan.

Kinerja karyawan

Kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil yang mencerminkan suatu aktivitas atau tindakan serta pelaksanaan tugas yang diberikan (Supardi, 2013). Kinerja juga merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki kaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, memenuhi kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada aspek ekonomi. Sehingga, esensi kinerja terletak pada pelaksanaan tugas tersebut (Wibowo, 2013). Kinerja karyawan adalah tindakan yang terlihat dan dapat dinilai dalam menjalankan tugasnya, di mana kinerja karyawan adalah sumbangan yang diberikan oleh individu tersebut untuk mencapai tujuan organisasi (Rerung, 2019). Kinerja merujuk pada pola perilaku dan tindakan para karyawan yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja mencakup perilaku yang dapat dikendalikan oleh individu itu sendiri, kecuali jika perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungan sekitar (Koopmans et al. 2014).

Aspek-aspek yang diukur untuk menilai kinerja menurut Koopmans et al. (2014) yaitu *task performance* adalah kompetensi individu untuk dapat melakukan sebuah tugas, terdapat lima hal yang menjadi bagian dari *task performance: job-specific, job proficiency, non-job specific, task proficiency, written and oral communication, supervision/leadership, management/administration*. *Contextual performance* adalah kinerja yang lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil langsung dari perilaku tersebut, ini mencakup perilaku yang dapat diatur oleh individu itu sendiri. *Counterproductive work behaviour* adalah tindakan yang disengaja dengan tujuan merugikan organisasi mereka atau anggota organisasinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Supardi (2013) yaitu individu yang mana faktor ini melingkupi kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik) latar belakang (keluarga, dan status sosial), demografis (umur, dan jenis kelamin). Selanjutnya faktor organisasional yang mana faktor ini melingkupi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur. Terakhir faktor psikologis yang mana faktor ini melingkupi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001) yaitu:

- a) Motivasi
Merupakan faktor pendorong penting untuk individu dalam bekerja terutama perempuan yang mempunyai peran ganda, antara pekerjaan dan pekerjaan rumah tangga.
- b) Kepuasan Kerja
Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif pada karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada pada lingkungannya.
- c) Tingkat Stres
Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang sangat mempengaruhi emosi, proses berpikir. Tingkat stress yang tinggi dapat menyebabkan pekerjaan dan konsentrasi pada pekerjaan terganggu.
- d) Kondisi Pekerjaan
Kondisi pekerjaan disini seperti tempat bekerja, ventilasi, dan penyaliran dalam ruangan tempat bekerja
- e) Desain Pekerjaan
Desain pekerjaan disini adalah penetapan kegiatan seseorang dalam bekerja baik secara individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi.

Konflik pekerjaan keluarga

Seseorang yang telah menikah dan memiliki pekerjaan memiliki dua peran yang sama-sama penting. Pada lingkungan kerja, dia diharapkan untuk bersikap profesional dalam mencapai tujuan perusahaan. Sementara di rumah tangga, dia memiliki tanggung jawab untuk mengurus kehidupan keluarga. Menjalankan kedua peran ini secara bersamaan tidaklah mudah (Bedeian et al., 1998). Konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik peran, terjadi karena ketidaksesuaian antara tuntutan dari peran pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (Kahn et al., 1964) Konflik peran ganda adalah situasi dimana seseorang merasakan bahwa salah satu perannya menghambat atau mengganggu pelaksanaan perannya yang lain (Carlson et al. 2000). Kinerja karyawan dan konflik peran ganda memiliki persamaan dalam konteks hubungan kerja dan tanggung jawab individu. Kedua konsep ini saling berhubungan dalam konteks organisasi. Menurut Arpan dan Suwandi (2005) bahwa, kinerja atau performa merujuk pada hasil kerja individual tau kelompok dalam organisasi, yang dapat diukur dari segi kuantitas dan kualitas. Pencapaian tersebut disesuaikan dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai target organisasi secara sah, tanpa pelanggaran hukum, dan sejalan dengan prinsip moral serta etika.

Menurut Carlson et al. (2000) aspek kinerja dibagi menjadi enam yaitu aspek *time-based work interfering with family*, *time-based family interfering with work*, *strain-based work interfering with family*, *strain-based family interfering with work*, *behaviour-based work interfering with family*, *behaviour-based family interfering with work*. 1. *Time-based work interfering with family* adalah waktu yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mengurangi waktu untuk memenuhi tuntutan keluarga. 2. *time-based work interfering with work* adalah waktu yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan keluarga mengurangi waktu untuk melaksanakan pekerjaan. 3. *strain-based work interfering with family* adalah suatu kondisi di mana tuntutan pekerjaan membuat menjadi sulit untuk memenuhi tuntutan keluarga. 4. *strain-based family interfering with work* adalah suatu kondisi di mana tuntutan pekerjaan keluarga membuat menjadi sulit untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. 5. *behaviour-based work interfering with family* adalah suatu kondisi di mana pola perilaku yang diperlukan dalam suatu pekerjaan tidak sejalan dengan pola perilaku yang diharapkan dalam konteks pekerjaan keluarga sehingga menimbulkan ketidaksesuaian. 6. *behaviour-based family interfering with work* adalah suatu kondisi di mana ekspektasi dari keluarga tidak sama dengan ekspektasi dalam pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan konflik pekerjaan keluarga menurut Suharmono dan Natalia (2015) menyatakan hal yang mempengaruhi antara lain adalah:

- a) Tekanan Waktu
Jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu peran mempengaruhi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan peran lain. Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
- b) Dukungan Keluarga
Bentuk motivasi dan dorongan serta penguatan yang diberikan anggota keluarga kepada individu khususnya perempuan yang bekerja dan mengurus rumah tangga, semakin banyak dukungan yang diberikan oleh keluarga maka semakin sedikit terjadinya konflik.
- c) Kepuasan Pernikahan
Sejauh mana individu yang telah menikah merasakan dirinya tercukupi dan terpenuhi dalam hubungan yang dijalani. Hal ini membawa asumsi terhadap perempuan yang sudah bekerja memiliki dampak negative terhadap pernikahannya.
- d) *Size Of Firm*
Banyaknya pekerja dalam sebuah instansi atau perusahaan. Hal ini juga dapat mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga yang terhubung dengan beban kerja khususnya terhadap tuntutan waktu yang tinggi dalam bekerja.

Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kinerja Karyawan

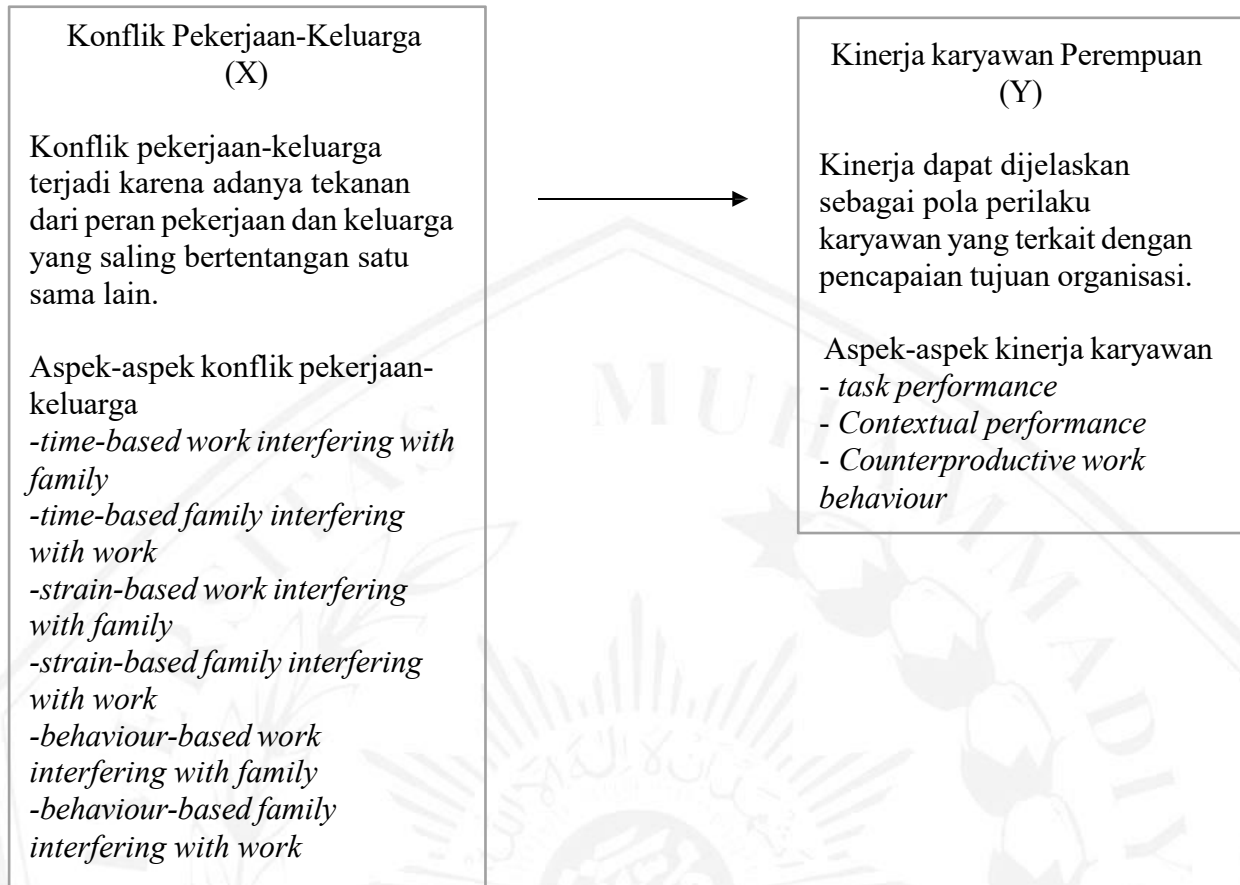
Hubungan konflik pekerjaan keluarga dengan kinerja karyawan menurut De Clercq et al. (2020) seorang karyawan yang menyadari adanya konflik peran cenderung melihat konflik pekerjaan-keluarga sebagai bagian yang tidak bisa dihindari, dan harus menerima bahwa tidak ada pilihan lain selain menerima konflik peran tersebut. Temuan ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Bank BRI Tidore Kepulauan City (Idris et al. 2023). Hasil penelitian ini konsisten pula dengan Sulistyningtyas (2022) bahwa terdapat hubungan positif antara kinerja karyawan dengan konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan.

Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, memenuhi kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada aspek ekonomi (Hamali, 2016). Kinerja merupakan ukuran tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, standard kerja mencerminkan hasil yang dianggap normal dari seorang karyawan yang memiliki kecepatan atau kondisi yang normal dalam bekerja (Soepono & Srimulyani, 2015).

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu individu yang mana faktor ini melingkupi kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, dan status sosial), demografis (umur, dan jenis kelamin). Selanjutnya faktor organisasional yang mana faktor ini melingkupi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur. Terakhir faktor psikologis yang mana faktor ini melingkupi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi (Supardi, 2013).

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan perempuan yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti faktor adanya dukungan keluarga, fleksibilitas kerja, dan adanya mekanisme penyeimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan peran keluarga

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh negatif antara konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan perempuan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, merupakan penelitian yang menggunakan angka, data berupa bilangan (skor dan nilai) yang spesifik yang bertujuan untuk memprediksi bahwa satu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya (Creswell, 2015). Penelitian ini menggunakan desain korelasional, penelitian kuantitatif korelasional tidak menyatakan mengenai hubungan sebab-akibat, namun pada uji korelasional yang dinyatakan adalah hubungan antar kedua variabel.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian berjumlah 237 partisipan yang merupakan karyawan perempuan yang sudah menikah. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*. Teknik *Purposive sampling* merupakan suatu teknik penentuan dan pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti dengan beberapa kriteria tertentu (Sugiyono, 2017). Adapun kriteria subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan perempuan yang sudah menikah.

Tabel 1. Data Demografis Penelitian

Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Perempuan	237	100%
Usia		
22 – 30	172	72,02%
31 – 40	48	20,38
41 – 50	16	7,2%
>50	1	0,4%

Berdasarkan tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa terdapat 237 responden penelitian dengan kategori jenis kelamin perempuan sebanyak 237 orang. Kemudian, berdasarkan kategori umur, didominasi pada 22 – 30 tahun dengan 172 orang (72,02%).

Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu konflik pekerjaan-keluarga (X) sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja karyawan perempuan sebagai variabel terikat (Y).

Kinerja karyawan perempuan sebagai variabel terikat (Y). Skala yang digunakan yaitu performa kerja pada penelitian ini menggunakan IWPQ (*Individual work performance questionnaire*) oleh Koopmans dkk (2011) yang sudah diadaptasi dan diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh Widyastuti dan Hidayat (2018). IWPQ merupakan instrumen untuk mengukur efisiensi individu di tempat kerja yang terdiri dari 3 dimensi yaitu *task performance*, *contextual performance*, serta *counterproductive work behavior* yang terdiri dari 18 item pernyataan (Koopmans et al. 2014). Jawaban dari skala ini terdapat 5 = Selalu, 4 = Sangat sering, 3 = Sering, 2 = kadang-kadang, dan 1 = Jarang. Skala terdiri dari item *favorable* dan *unfavorable*. Adapun contoh item nya “Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu”. Oleh karena itu, semakin ti nggi skor maka semakin tinggi

pula tingkat performa kerja seseorang, dan berlaku juga sebaliknya. Skala ini memiliki nilai reliabilitas = 0,883. Hal ini menunjukkan reliabilitas yang sangat baik.

Konflik pekerjaan-keluarga sebagai variabel bebas (X). Konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik antara pekerjaan dan keluarga yang terjadi ketika pengalaman kerja ada di tempat kerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Konflik keluarga versus pekerjaan (konflik antar keluarga) terjadi ketika ada pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Metode pengumpulan data variabel konflik pekerjaan-keluarga menggunakan 18 item *work family conflict (WFC-18)* yang sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Putra (2017) dengan skala likert rentang 1 sampai 4, yang dikembangkan oleh Carlson et al. (2000). Alat ukur ini terdiri dari enam dimensi, yaitu: WIF berbasis waktu (*time-based conflict WIF*), FIW berbasis waktu (*time-based conflict FIW*), WIF berbasis ketegangan (*strain-based conflict WIF*), FIW berbasis ketegangan (*strain-based conflict FIW*), WIF berbasis perilaku (*behaviour-based conflict WIF*), FIW berbasis perilaku (*behaviour-based conflict FIW*). Jawaban dari skala ini terdapat lima pilihan jawaban, yaitu 4 = Sangat Setuju (SS), 3 = Setuju (S), 2 = Tidak Setuju (TS), dan 1 = Sangat Tidak Setuju (STS). Skala terdiri dari item *favorable* dan *unfavorable*. Adapun contoh item nya “Pekerjaan saya menyita waktu lebih daripada kegiatan bersama keluarga”. Oleh karena itu, semakin tinggi skor maka semakin tinggi pula tingkat *work family conflict* seseorang, dan berlaku juga sebaliknya. Skala ini memiliki nilai reliabilitas $\alpha = 0,855$. Hal ini menunjukkan reliabilitas yang baik.

Tabel 2. Indeks Validitas dan Reliabilitas

Nama Instrumen	Jumlah Item	Korelasi Item - Total	Reliabilitas ()
<i>Work Family Conflict</i> (Konflik Pekerjaan Keluarga)	10	0,547 – 0,747	= 0,855
<i>Individual work performance questionnaire</i> (Performa Kerja)	14	0,485 – 0,724	= 0,883

Setelah melihat tabel 2 diatas, kedua alat ukur pada penelitian ini diuji validitas dan reliabilitasnya, didapati bahwa alat ukur *work family conflict* memiliki nilai alpha sebesar 0,855 dengan nilai korelasi item total yang berkisar antara 0,547 hingga 0,747. Adapun nilai *alpha* yang dimiliki alat ukur performa kerja (*Individual work performance questionnaire scale*) adalah sebesar 0,883 dengan nilai korelasi item-total yang berkisar antara 0,485 hingga 0,724. Dengan demikian, kedua alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas diterima. Hal ini sejalan dengan salah satu dasar pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menurut Sujarweni (2014), yaitu jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka alat ukur dikatakan reliabel dan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka alat ukur dikatakan tidak reliabel.

Prosedur dan Analisa Data

Pada penelitian ini memiliki beberapa tahapan penelitian. Tahapan pertama yaitu tahapan persiapan dengan mempelajari variabel yang akan diteliti dan melakukan penyusunan proposal penelitian meliputi latar belakang penelitian, kajian teori, dan menentukan metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian, dilanjutkan dengan menyiapkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur setiap variabel.

Pada tahapan kedua, yaitu tahapan pengambilan data. Skala penelitian disebarakan kepada responden secara online dengan menggunakan *platform whatsapp*, kemudian diberikan *link google form* untuk pengambilan data. Selanjutnya, tahapan ketiga yaitu tahapan analisa data. Pada penelitian ini data yang diperoleh akan diolah menggunakan *Microsoft Excel* dan dianalisis menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 26*. Analisis data penelitian menggunakan metode regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen (konflik pekerjaan keluarga) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan perempuan). Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian yakni mengetahui ada/tidaknya pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (X) terhadap kinerja karyawan perempuan (Y). Setelah data dianalisis, kemudian disusun hasil penelitian dan menyimpulkan hasil penelitian.



HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan terhadap 237 subjek perempuan yang sudah menikah dengan rentang usia 22-57 tahun, didapatkan gambaran sebaran hasil seperti yang tertera pada tabel berikut yang meliputi nilai *mean* (rata-rata), standar deviasi, dan frekuensi pada masing-masing variabel yang ada pada penelitian ini.

Tabel 3. Data Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Konflik Pekerjaan Keluarga	30,50	4,854	Tinggi	52	21,9%
			Sedang	144	60,7%
			Rendah	41	17,2%
Performa Kerja	27,72	6,443	Tinggi	45	18,9%
			Sedang	192	81,0%

Mengacu pada tabel 3 di atas, setiap variabel penelitian dibagi menjadi tiga kategori, yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi. Variabel *work family conflict* memiliki nilai *mean* sebesar 30,50 (SD= 4,854) yang artinya nilai *mean* lebih besar daripada standar deviasi sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang cukup baik. Sehingga hal tersebut tidak menyebabkan bias. Kategori yang mendominasi pada variabel konflik pekerjaan keluarga adalah sedang. Adapun variabel performa kerja memiliki nilai *mean* 27,72 (SD=6,443) yang artinya nilai *mean* lebih besar daripada standar deviasi sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang cukup baik dan tidak menyebabkan bias. Kategori yang mendominasi pada variabel performa kerja yaitu sedang.

Tabel 4. Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
N	237

Berdasarkan tabel 4 di atas, peneliti melakukan uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov, dimana data penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal karena memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, dimana nilainya $> 0,05$. Diketahui bahwa data dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ (Akhtar, 2020).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah suatu hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak (ditolak). Dalam regresi linear sederhana, uji hipotesis akan membantu dalam mengambil Keputusan mengenai apakah variabel konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan perempuan. Berikut ini merupakan hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Sederhana**ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	7595,439	1	7595,439	810,528	< 0,001
Residual	2202,181	235	9,371		
Total	9797,620	236			

Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Perempuan

Coefficient

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	P
HI	(Constant)	59,357	1,129		52,582	< 0,001
	Konflik Pekerjaan Keluarga	-1,098	0,039	-0,0880	-28,470	<0,001

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880	.775	.774	3. 06121

Berdasarkan dari hasil tabel 5 dilihat, analisis regresi linear sederhana diatas menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan perempuan memiliki pengaruh. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig sebesar 0,000, yang mana nilainya lebih kecil dari 0,005. Adapun nilai koefisien determinasinya atau *R Square* sebesar 77,5%. Sisanya, atau sekitar 22,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DISKUSI

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan perempuan. Artinya, dapat dikonfirmasi bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan uji hipotesis. Hal ini dilatarbelakangi oleh dampak dari konflik pekerjaan keluarga atau peran ganda bagi kinerja karyawan serta keberhasilan pencapaian *outcome* perusahaan, maka penelitian mengkaji terkait pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan perempuan. Karyawan perempuan dipilih karena berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, konflik tersebut lebih berperan besar bagi perempuan yang berkeluarga dan berkarir. Beberapa penghambat bagi perempuan yang berkarir yaitu disebabkan oleh tuntutan sosial untuk menjadi seorang ibu atau istri serta perbedaan fisik perempuan seperti masa kehamilan dan menstruasi, faktor tersebut diduga menjadi penyebab konflik pekerjaan keluarga pada karyawan perempuan cukup berpengaruh pada kinerja karyawan (Lestari, 2017).

Berdasarkan fokus penelitian, dalam penelitian ini narasumber memiliki kriteria tertentu, yaitu perempuan yang sudah memiliki pekerjaan dan sudah menikah. Setelah perolehan data, peneliti melakukan olah data dengan bantuan SPSS untuk berbagai uji seperti uji regresi, dan uji normalitas. Penjelasan dan interpretasi dari setiap uji akan dijelaskan lebih detail.

Berdasarkan hasil uji deskriptif variabel, setiap variabel terbagi menjadi berbagai tingkatan kategori. Variabel konflik pekerjaan keluarga tergolong kedalam 3 kategori tinggi, sedang, dan rendah, selanjutnya pada variabel kinerja karyawan terbagi menjadi 2 kategori yaitu tinggi dan sedang. Jika narasumber tergolong dalam kategori tinggi maka narasumber semakin sesuai dengan variabel. Sebagai contoh, jika narasumber tergolong dalam kategori tinggi pada variabel konflik pekerjaan keluarga maka intensitas konflik pekerjaan keluarga milik narasumber semakin banyak, dan sebaliknya. Contoh lain yaitu jika narasumber tergolong kategori rendah pada variabel kinerja karyawan maka kinerja karyawan milik narasumber tersebut dinilai kurang baik, dan sebaliknya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar narasumber memiliki konflik pekerjaan keluarga dalam skala sedang dan memiliki kinerja karyawan yang cukup tinggi. Hasil yang telah ditemukan selaras dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa konflik peran pekerjaan keluarga tergolong sedang (Rahayuningsih, 2013). Serta kinerja karyawan tergolong tinggi (Nugrahaningsih & Irmawati, 2022). Namun terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil berbeda seperti penelitian oleh Noprianty et al. (2018) yang memiliki hasil konflik pekerjaan keluarga yang cenderung rendah, dan penelitian Saputra et al. (2020) yang menunjukkan hasil kinerja karyawan yang cukup rendah.

Kategori konflik pekerjaan keluarga telah dijelaskan oleh teori Gibson et al. (1991) bahwa tinggi rendahnya konflik pekerjaan keluarga seseorang dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk mengelola perannya sebagai seorang ibu atau istri dan sebagai karyawan. Kategori sedang bermakna bahwa narasumber memiliki konflik pekerjaan keluarga namun dapat mengelola kedua peran tersebut secara cukup tanpa merasa terbebani dengan konflik tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar narasumber masih memiliki konflik terhadap pekerjaan keluarga atau pekerjaannya dipengaruhi oleh permasalahan di lingkungan keluarga

dan sebaliknya yang cukup sedang, namun konflik tersebut masih dapat diatasi oleh sebagian besar narasumber, sehingga memiliki kinerja yang cukup tinggi.

Kategori umur yang paling mendominasi adalah 22-30 dengan jumlah 72 orang dan persentase 72,02%. Hal ini terjadi karena pekerjaan dan keluarga sering berada pada tahap kehidupan dimana tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga bersaing. Pada usia ini, banyak individu memulai karir profesional sambil mempertimbangkan pembentukan keluarga. Manajemen waktu dan harapan sosial terkait peran gender juga dapat menyebabkan ketegangan di antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

Penjelasan terkait kualitas kinerja karyawan juga dipaparkan oleh teori Dessler oleh Iswari & Pradhanawati (2018) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor dan salah satunya faktor eksternal atau lingkungan. Kinerja karyawan yang tergolong tinggimungkin disebabkan dua hal yaitu, meski dengan adanya konflik pekerjaan keluarga membuat karyawan semakin semangat bekerja atau karyawan dapat memisahkan faktor lingkungan dengan fokus kerjanya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang ideal. Selain itu, di era modern sekarang, sudah tidak begitu asing bagi perempuan untuk bekerja dan menjadi ibu atau istri secara bersamaan, hal tersebut mengurangi tuntutan dan pandangan sosial terhadap perempuan berkarir dan berkeluarga. Selain uji deskriptif variabel, peneliti juga melakukan uji normalitas demi melihat pendistribusian data dengan hasil penelitian bahwa data berdistribusi atau tersebar dengan normal dan merata.

Tujuan utama penelitian adalah untuk melihat pengaruh konflik pekerjaan keluarga dengan kinerja karyawan perempuan. Dilihat dari tujuan tersebut diperoleh bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh antara konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan perempuan namun negatif. Demi menemukan hipotesis yang sesuai atau diterima serta hipotesis yang tidak sesuai atau ditolak maka peneliti melakukan uji hipotesis terhadap dua variabel tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis diterima. Pernyataan tersebut bermakna bahwa terdapat pengaruh antara konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan perempuan yang cukup signifikan. Arah hubungan tersebut bermakna, jika semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga maka semakin rendah kinerja karyawan.

Hasil temuan penelitian selaras dengan penelitian terdahulu seperti yang terdapat diatas dilakukan oleh (Goudarzi, 2017). Hal ini juga serupa yang dilakukan oleh Warokka dan Febrilia (2015) yang melibatkan 334 wanita karir yang berperan ganda yaitu sebagai istri atau ibu dan karyawan perusahaan dengan hasil bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan negatif. Selain itu, hasil temuan juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ajala (2017) yang memiliki populasi perempuan yang berprofesi sebagai perawat dan merupakan seorang istri atau ibu atau peran ganda dengan temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan dari konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan negatif. Namun hasil penelitian berlawanan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Alfian et al. (2017) yang memiliki populasi pegawai dinas pendidikan di wilayah Aceh dan penelitian yang dilakukan Poerwati dan Oktaviani (2017) yang melibatkan 80 responden yang berprofesi sebagai akuntan publik dan kedua penelitian tersebut memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan pada konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan positif.

Hasil penelitian juga berbeda dengan penelitian yang telah dikaji oleh Amrulloh dan Pamungkas (2021) yang melibatkan 56 karyawan wanita pada PT. Indomarco Prismatama Purwakarta dan memperoleh hasil penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara konflik pekerjaan keluarga dengan kinerja karyawan, hal tersebut berarti tinggi atau rendahnya hasil kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tinggi rendahnya konflik pekerjaan keluarga atau konflik peran ganda.

Penjelasan serta penjabaran teori terkait pengaruh antara konflik peran ganda atau konflik pekerjaan-keluarga sudah dikaji sejak dahulu kala oleh beberapa peneliti. Hasil penelitian yaitu hubungan signifikan dengan arah negatif kemungkinan disebabkan oleh tekanan yang berbeda antara lingkungan keluarga dengan kerja, selain itu konflik keluarga dapat mempengaruhi fokus dan motivasi kerja karyawan sekaligus mempengaruhi kinerja karyawan, penjelasan tersebut berdasarkan teori (Greenhaus & Powell 2003). Umumnya konflik keluarga-pekerjaan akan lebih berdampak buruk pada perempuan yang bekerja dibanding pria, hal ini juga didorong dengan stereotip sosial yang memandang perempuan harus mengutamakan keluarga dibanding pekerjaan, namun sebaiknya kedua peran yaitu sebagai karyawan dan ibu atau istri dapat berjalan selaras dan bersamaan tanpa ada ketimpangan. Umumnya, konflik pekerjaan keluarga identik dengan identitas serta norma tradisional seorang perempuan. Didasari dengan pandangan patriarki, perempuan yang bekerja masih sering dipandang tidak layak dan cenderung mengalami kesulitan saat menjalankan kedua perannya yaitu sebagai ibu atau istri dan sebagai karyawan tempat dia bekerja.

Selain itu dapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga dengan kinerja karyawan seperti tuntutan keuangan dari keluarga dan gaji yang diperoleh karyawan dari tempat kerja, pemahaman pasangan terkait lingkungan kerja masing-masing, serta budaya perusahaan (Patel et al., 2006; Almasitoh, 2012; Akbar, 2017; Burhanuddin et al., 2018). Menurut Akbar (2017), seorang karyawan harus dapat melakukan tugasnya dengan baik dan profesional, terlepas dari status pernikahannya. Namun, karyawan yang sudah menikah juga memiliki tanggung jawab pada keluarganya. Konflik peran terjadi pada perempuan ketika urusan keluarga mengganggu pekerjaan (konflik antara pekerjaan dan keluarga). Ini disebabkan karena perempuan harus membagi konsentrasinya, membuatnya sulit untuk memisahkan antara pekerjaan yang mengganggu keluarga atau keluarga yang mengganggu pekerjaan.

Studi sebelumnya oleh Liu et al. (2020) menemukan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga memiliki dampak negatif yang signifikan pada kinerja karyawan. Ketika sumber daya utama tidak diperhatikan, individu akan kehilangan sumber daya sekunder, menyebabkan penurunan kinerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Zainal et al. (2020) yang menyatakan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga berkorelasi negatif dengan kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami konflik tersebut merasa kelelahan karena penggunaan energi dan waktu yang berlebihan, mengakibatkan ketidakmaksimalan dalam pekerjaan.

Berbeda dari temuan sebelumnya dalam penelitian oleh Cao et al. (2020), penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Beberapa penelitian menemukan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh persepsi karyawan yang menganggap karir lebih penting daripada kehidupan keluarga. Studi lain juga menunjukkan bahwa konflik tersebut bahkan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan muda. Mereka yang memiliki pandangan ini mengantisipasi kemajuan karir dan percaya bahwa menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja akan membantu mereka

mencapai tujuan hidup lebih cepat, seperti membangun rumah dan mencapai keamanan finansial. Dedikasi mereka terhadap pekerjaan dan tempat kerja mereka membantu mereka mencapai target hidup, memberikan dampak positif pada kinerja mereka.

Secara prinsip, seorang karyawan memiliki dua peran utama dalam kehidupannya, yaitu sebagai karyawan dan sebagai bagian dari keluarga. Menjaga keseimbangan antara kedua peran ini membutuhkan investasi energi dan waktu yang cukup besar. Namun, bagi individu yang mengalami tuntutan dari segi pekerjaan keluarga, mereka rentan mengalami berbagai masalah kompleks dan kesulitan yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka sebagai hasil dari konflik antara pekerjaan dan keluarga (Yusuf & Hasnidar, 2020).

Berdasarkan metode, proses pengolahan data, dan hasil dari penelitian, maka penelitian ini tidak luput dari keterbatasan dan ketidaksempurnaan yang disengaja maupun tidak disengaja. Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu kendala dalam mendapatkan responden, proses perolehan data dilakukan secara *online* sehingga terjadi keterbatasan interaksi antara peneliti dan responden, dengan proses pengisian kuesioner secara *online* atau melalui gawai milik masing-masing responden maka peneliti tidak dapat mengontrol lingkungan yang ideal bagi responden, sehingga dalam pengisian kuesioner responden dimungkinkan untuk terpengaruh lingkungan sekitar saat dia mengisi kuesioner, belum terdapat pengkategorian khusus terkait bidang pekerjaan responden sehingga hasil masih bersifat terlalu luas, umum atau *general*.

Selain keterbatasan atau kekurangan, penelitian ini juga memiliki keunggulan atau kelebihan dalam proses penyelesaiannya. Beberapa keunggulan dari penelitian ini adalah seperti metode pengambilan data secara *online* yang mengatasi keterbatasan ruang dan waktu. Penyebaran kuesioner secara *online* kepada responden memudahkan peneliti dalam segi biaya karena tidak perlu mengeluarkan biaya lebih seperti mencetak kuesioner. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dalam pengolahan dan penyajian data sehingga data berupa angka yang pasti dengan minim kekeliruan interpretasi hasil penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan perempuan dapat ditarik beberapa kesimpulan berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan. Untuk arah hubungan tersebut yaitu negatif. Arah hubungan negatif bermakna bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga maka akan semakin rendah kinerja karyawan pada perempuan. Sehingga, hipotesis diterima. Berdasarkan hasil uji deskriptif maka sebagian besar karyawan perempuan memiliki intensitas konflik pekerjaan keluarga dalam kategori sedang, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan, sebagian besar karyawan perempuan memiliki kinerja yang sama yaitu sedang di perusahaan tempat dia bekerja.

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dipaparkan, terdapat beberapa saran bagi berbagai pihak yang dapat peneliti sampaikan yaitu bagi peneliti selanjutnya, disarankan dapat mengatasi keterbatasan penelitian yang ada dan mengembangkan penelitian lebih lanjut. Peneliti selanjutnya dapat berfokus pada pengkajian teori lain yang berkaitan dengan topik utama seperti penambahan variabel stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat meneliti populasi yang lebih spesifik seperti golongan pekerjaan tertentu berupa pegawai bank, perawat, pilot, atau wanita yang bekerja dari rumah (WFH). Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan atau pertimbangan dalam pembuatan program atau regulasi terkait kesejahteraan karyawan khususnya perempuan yang dinilai memiliki hambatan lebih. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian ilmu tambahan dalam melaksanakan operasional, budaya perusahaan, dan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajala, E. M. (2017). Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: implications for industrial social workers. *African Journal of Social Work*, 7(1), 52-62.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33-48.
- Akhtar, H. (2020, May 19). *Tutorial Uji Normalitas dengan SPSS*. Semesta Psikometrika.
- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada dinas pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2). <https://doi.org/10.24815/jmi.v8i2.9348>
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Almasitoh, U. H. (2012). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Psikoislamika, Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 8(1). <https://doi.org/10.18860/psi.v0i1.1546>
- Amruloh, D. A. G. (2021). Analisis konflik peran ganda, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan wanita pada Pt. Indomarco Prismatama Purwakarta. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 35-41. <https://doi.org/10.34308/eqien.v8i1.172>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169.
- Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, & Yohanes Firmansyah. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1). <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Arikunto, S. (2010). prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2010). Metode penelitian. Pustaka Pelajar.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., dan Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14, 475-491.
- Burhanuddin, T. D., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stres kerja. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 01-18. <https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Cao, J., Liu, C., Zhou, Y., & Duan, K. (2020). Work-to-family conflict, job burnout, and project success among construction professionals: The moderating role of affective commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph17082902>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Pendekatan, kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Pustaka pelajar.
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian kualitatif & desain riset*. Pustaka Pelajar
- Carlson dan Kacmar, (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference. *Journal of Management* Vol. 26 No.5, pp. 1031–1054. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00067-2](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00067-2)

- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour* 56, 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management*. 11th Edition, New Jersey: Pearson Education.
- Diana Purba, S., Winata, H., & Efendi, E. (2019). Work stress as a mediator of job demand on turnover intention. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 20(2). <https://doi.org/10.24198/jbm.v20i2.271>
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888– 895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Goudarzi, H. T. (2017). Investigating the effect of work family conflict and work family support on job satisfaction and job performance of national iranian drilling company employees. *human resource management in oil industry. Institute for International Energy Studies*, 9(33), 111–132.
- Gozukara, I., & Colakoglu, N. (2016). Enhancing entrepreneurial intention and innovativeness of university students: The mediating role of entrepreneurial alertness. *Internasional Business Research*. 9, 2
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350–370. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>
- Greenhaus, J. H. (2002). Work-family conflict. *Journal of The Academy of Management Review*, 45, 1-9.
- Greenhaus, J.H. & Powell, G.N. (2003) When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organisational Behaviour and Human Decision Processes*, 90 (2), 291-303. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00519-8](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00519-8)
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Guitian, G. (2009). Conciliating work and family: A catholic social teaching perspective. *Journal of Business Ethic*, 88, 513-524. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0119-8>.
- Handoko, T. H., Personalia, M., & Manusia, S. D. (2011). Edisi 2. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, BPFE*.
- Hasanah, S. F. (2017). Work family conflict pada single parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 381-398, <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.972>
- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Donnelly Jr, J. L. (1985). *Organisasi: Perilaku, struktur, proses*. Irwin/mcgraw-hill, 2000.
- Idris, F., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (2023). Pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Bank Bri cabang kota Tidore kepulauan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 138-148. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.48612>
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83-94. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Jakad Media Publishing.
- 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>

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2014). Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis. *Journal of applied measurement*, 15(2), 160-175.
- Kuswinarno, M., & Indirawati, N. (2021). Pengaruh beban kerja dan konflik pekerjaan-keluarga (work family conflict) terhadap kinerja wanita karir dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada (Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Eco-entrepreneurship*, 7(1). <https://doi.org/10.21107/ee.v7i1.11540>
- Lestari, Y. I. (2017). Fear of success pada perempuan bekerja ditinjau dari konflik peran ganda dan hardiness. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 55-63. <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v13i1.3090>
- Lestari, E. D., Sugiarto Suhendar, Septi Fahmi Choirisa, Nosica Rizkalla, Purnamaningsih, & Purnamaningsih. (2021). Analisis pengaruh work-family conflict, family-work conflict terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kepuasan hidup pekerja front office hotel di Indonesia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2). <https://doi.org/10.21009/jrmsi.012.2.04>
- Liu, C., Cao, J., Zhang, P., & Wu, G. (2020). Investigating the relationship between work-to-family conflict, job burnout, job outcomes, and affective commitment in the construction industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165995>
- Mangkunegara, A. P. (2000). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosda karya.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen sumber daya perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya.
- Mauno, S., & Ruokolainen, M. (2017). Does organizational work–family support benefit temporary and permanent employees equally in a work–family conflict situation in relation to job satisfaction and emotional energy at work and at home?. *Journal of Family Issues*, 38(1), 124-148. <https://doi.org/10.1177/0192513X15600729>
- Muamarah, H. S., & Kusuma, I. W. (2012). Pengaruh iklim etis organisasi dan stres kerja terhadap keinginan berpindah dengan kepuasan kerja. *Jurnal BPPK: Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan*, 5, 77-90
- Muhareni, I., Rusdi, M., & Shalihah, B. M. A. (2022). Pengaruh work family conflict dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita dengan stres kerja sebagai variabelintervening. *Al Huwiyah: Journal of Woman and Children Studies*, 2(1). <http://dx.doi.org/10.24042/jwcs.v2i1.11229>
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Mauno., Saija., & Ruokolainen, M. (2017). Does organizational work family Support Benefit temporary and permanent employees equally in a work family conflict situation in relation to job satisfaction and emotional energy at work and at Home. 124-148. <https://doi.org/10.1177/0192513X15600729>
- Nabila, A. (2019). Pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja (Studi pada karyawan divisi operasional dan servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat) (Skripsi, Universitas Brawijaya).
- Noprianty, N., Rusli, R., & Yuserina, F. (2020). Hubungan konflik peran ganda dengan etos kerja pada pns wanita di kantor pemerintahan kota Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 1(2), 77-82. <https://doi.org/10.20527/jk.v1i2.1551>
- Nugrahaningsih, T. H., & Irmawati, B. (2022). Pengaruh konflik keluarga dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan moderating factor kecerdasan emosional pada karyawan work from home sebagai dampak Covid-19. *Sebatik*, 26(2), 688-696.). <https://doi.org/10.46984/sebatik.v26i2.1911>

- Patel, C. J., Govender, V., Paruk, Z., & Ramgoon, S. (2006). Working mothers: family-work conflict, job performance and family/work variables. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(2), 39-45. <https://hdl.handle.net/10520/EJC89089>
- Purwanto, A. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: a study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 6724-6748.
- Putra, A. R., Darmawan, D., Djaelani, M., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh tuntutan pekerjaan, modal psikologis dan kematangan sosial terhadap profesionalisme karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(2), 157-172. <https://doi.org/10.31967/relasi.v18i2.587>
- Putra, R. H. (2017). Pengaruh workload dan religiusitas terhadap work-family conflict pada wanita bekerja (Bachelor's thesis, UIN Syarif Hidayatullah, Fakultas Psikologi).
- Poerwati, R. T., & Oktaviani, R. M. (2017). Kepuasan kerja sebagai pemediasi hubungan konflik peran dan komitmen profesi terhadap kinerja karyawan. *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Unisbank, Stikubank University*, 2017.
- Rerung, R. R. (2019). Peningkatan kinerja karyawan melalui employee engagement dan organizational citizenship behavior. CV. Media Sains Indonesia.
- Sarlito Wirawan Sarwono, *Apa dan bagaimana mengatasi problem keluarga*, (Jakarta: t.np., 1992), h. 7.
- Simarmarta, P., & Ika, N. (2017). Job performance ditinjau dari iklim organisasi dan nilai budaya suku batak. *Jurnal JIPT*, 5(01), 158–174. <https://doi.org/10.22219/jipt.v5i1.3839>
- Sudiharto, (2007). *Asuhan keperawatan keluarga dengan pendekatan keperawatan Transkultural*. Jakart: EGC.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistiyowati, C. M., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh work family conflict terhadap job performance dengan employee satisfaction sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1256-1266. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1256-1266>
- Sulistyaningtyas, S. N. (2022). Hubungan antara kinerja karyawan dengan work family conflict di PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga.
- Suwanto, H., & Juni, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Tommy, Y.D. (2010). Pengaruh konflik kerja terhadap burnout pada pegawai bagian produksi UD. Abadi Lestari Bojonegoro. Skripsi UM (tidak dipublikasikan).
- Warokka, A., & Febrilia, I. (2015). Work-family conflict and job performance: Lesson from a Southeast Asian emerging market. *Journal of Southeast Asian Research*, 2015(2015), 1-14. <https://doi.org/10.5171/2015.420802>.
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of individual work performance questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101-112. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>
- Yusuf, R. M., & Hasnidar, H. (2020). Work-family conflict and career development on performance of married women employees. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 9(1), 151–162. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i1.601>
- Zainal, N., Zawawi, D., Abdul Aziz, Y., & Hareeza Ali, M. (2020a). 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, Issue 1). <https://doi.org/10.33736/ijbs.3224.2020>



LAMPIRAN

Lampiran 1. Blue Print Skala

Tabel 1. Blueprint Konflik Pekerjaan Keluarga

No.	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Time based</i>	1,2*,3,4,5,6	-	5
2.	<i>Strain based</i>	7,8,10,12	9*,11*	4
3.	<i>Behaviour based</i>	-	13*,14*,15*,16*, 17*,18	1
Total				10

*= *item gugur*

Tabel 2. Blueprint Kinerja Karyawan Perempuan

No.	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Task Performance</i>	1,2,3,4,5	-	5
2.	<i>Contextual Performance</i>	6,7,8,9,10,11,12,13	-	8
3.	<i>Counterproductive work behaviour</i>	-	14*,15*,16*,17*, 18	1
Total				14

*= *item gugur*

Lampiran 2. Skala Penelitian

Skala *work family conflict*

Berikut ada sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia disebelah kanan pernyataan berdasarkan keadaan diri anda yang sesungguhnya. Berilah tanda checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban anda. Alternative jawaban yang tersedia terdiri dari 4 pilihan, yaitu:

1. STS : bila anda merasa Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.
2. TS : bila anda merasa Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.
3. S : bila anda merasa Setuju dengan pernyataan tersebut.
4. SS : bila anda merasa Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Pekerjaan saya menyita waktu lebih daripada kegiatan bersama keluarga.				

2.	Ketika saya mengabdikan diri pada pekerjaan membuat tanggung jawab dan partisipasi saya kurang dalam rumah tangga.				
3.	Saya melewatkan kegiatan bersama keluarga karena waktu dihabiskan untuk bekerja.				
4.	Waktu yang saya habiskan untuk keluarga sering mengganggu tanggung jawab pada pekerjaan saya.				
5.	Waktu yang saya habiskan bersama keluarga menyebabkan tidak ada waktu di tempat kerja, yang kemudian berdampak pada karir.				
6.	Saya melewatkan kegiatan bekerja karena waktu dihabiskan untuk keluarga.				
7.	Ketika sepulang bekerja saya terlalu letih untuk menghabiskan waktu bersama keluarga.				
8.	Saya sering merasa Lelah secara emosional ketika pulang bekerja yang kemudian tidak ada waktu untuk saya bersama keluarga.				
9.	Karena semua tekanan di tempat kerja, kadang-kadang ketika pulang bekerja saya terlalu stres untuk melakukan hal-hal yang saya sukai di rumah.				
10.	Karena stres di rumah, saya sering disibukkan dengan urusan keluarga di tempat kerja.				
11.	Karena tanggung jawab keluarga, saya memiliki waktu yang cukup lama untuk berkonsentrasi di tempat kerja.				
12.	Kemarahan dan kecemasan dari permasalahan keluarga saya sering mengurangi kinerja saya pada pekerjaan.				
13.	Pemecahan masalah yang saya lakukan dalam pekerjaan saya tidak efektif untuk menyelesaikan masalah di rumah.				
14.	Perilaku yang efektif dan perlu bagi saya di tempat kerja akan menjadi tidak berlaku di rumah.				
15.	Perilaku yang membuat saya efektif di tempat kerja tidak membantu saya untuk menjadi orang tua yang lebih baik.				
16.	Perilaku yang saya lakukan di rumah tampaknya tidak efektif di tempat kerja.				
17.	Perilaku yang efektif dan perlu bagi saya di rumah akan menjadi tidak efektif di tempat kerja.				
18.	Cara saya memecahkan masalah di rumah tidak efektif ketika saya terapkan di tempat kerja				

Skala Performa Kerja

Pernyataan-pernyataan berikut ini berhubungan dengan bagaimana Anda melakukan pekerjaan Anda selama tiga bulan terakhir. Untuk mendapat gambaran akurat mengenai bagaimana Anda bekerja, penting untuk mengisi kuesioner ini secermat dan sejujur mungkin.

Apabila Anda ragu-ragu dalam menjawab suatu pernyataan, mohon berikan jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda. Kerahasiaan Anda sepenuhnya terjaga: jawaban-jawaban Anda tidak akan dilihat oleh atasan atau rekan kerja Anda. Beri tanda cek (√) pada jawaban yang paling sesuai dengan Anda

No	Pertanyaan	Jarang	Kadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
1	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu					
2	Saya terus menanamkan di benak hasil kerja yang perlu saya capai					
3	Saya mampu menyusun prioritas					
4	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya secara efisien.					
5	Saya mengatur waktu dengan baik					
6	Dengan inisiatif sendiri, saya mulai mengerjakan tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai					
7	Ketika ada tugas yang menantang, saya bersedia menerimanya					
8	Saya berusaha terus memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya					
9	Saya berusaha terus memperbarui keterampilan kerja saya					
10	Saya mendapatkan solusi kreatif untuk masalah-masalah baru					
11	Saya bersedia menerima tanggung jawab ekstra					
12	Saya terus-menerus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya					
13	Saya terlibat aktif dalam rapat atau konsultasi					
14	Saya mengeluhkan hal-hal remeh terkait pekerjaan di tempat kerja					
15	Saya membesar-besarkan masalah di tempat kerja					
16	Saya berfokus pada aspek negatif situasi kerja ketimbang aspek positifnya					
17	Saya membicarakan aspek negatif pekerjaan saya dengan rekan-rekan kerja saya					

18	Saya membicarakan aspek-aspek negatif pekerjaan saya dengan orang-orang di luar organisasi					
----	--	--	--	--	--	--

Lampiran 3. Analisis Validitas dan Reliabilitas Skala Penelitian

Gambar 1. Validitas & Reliabilitas Skala *Work Family Conflict* (sebelum item 2, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17 digururkan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-.295	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	42.6624	5.886	.321	-.559 ^a
X2	42.5654	5.806	.297	-.567 ^a
X3	42.5907	5.607	.326	-.614 ^a
X4	42.6667	5.401	.359	-.667 ^a
X5	42.7384	5.541	.324	-.626 ^a
X6	42.6709	5.544	.301	-.617 ^a
X7	42.7173	5.882	.323	-.561 ^a
X8	42.5823	5.558	.375	-.639 ^a
X9	44.1941	9.030	-.503	.013
X10	42.7131	5.163	.480	-.762 ^a
X11	44.2194	8.316	-.363	-.088 ^a
X12	42.7173	5.263	.473	-.734 ^a
X13	44.1899	9.112	-.518	.024
X14	44.1139	9.186	-.538	.030
X15	44.0928	9.551	-.591	.076
X16	44.1477	9.211	-.546	.032
X17	44.0886	8.937	-.502	-.005 ^a
X18	44.1772	8.418	-.398	-.080 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Gambar 2. Validitas & Reliabilitas Skala *Work Family Conflict* (setelah item 2, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17 digugurkan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	27.2869	19.646	.586	.840
X3	27.2152	18.627	.659	.833
X4	27.2911	17.877	.747	.824
X5	27.3629	18.130	.714	.827
X6	27.2954	17.785	.740	.824
X7	27.3418	19.531	.608	.838
X8	27.2068	18.758	.679	.832
X10	27.3376	18.199	.747	.825
X12	27.3418	18.709	.686	.831
X18	28.8017	26.677	-.547	.912

Gambar 3. Validitas & Reliabilitas Skala Performa Kerja (sebelum item 14, 15, 16, 17 digugurkan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	42.8692	24.089	.617	.652
Y2	43.0633	23.238	.614	.646
Y3	42.9831	23.839	.633	.649
Y4	42.9451	23.747	.576	.652
Y5	43.0759	24.986	.496	.665
Y6	43.0169	23.822	.598	.651
Y7	43.0844	25.137	.470	.668
Y8	42.9747	23.982	.622	.650
Y9	42.9705	23.630	.641	.647
Y10	43.0802	24.523	.567	.658
Y11	43.0675	25.004	.502	.665
Y12	43.1308	26.012	.385	.678
Y13	43.0464	24.858	.493	.665
Y14	40.5823	31.354	-.347	.751
Y15	40.5063	31.310	-.349	.749
Y16	40.5443	30.859	-.305	.743
Y17	40.5443	31.054	-.322	.746
Y18	40.4304	30.831	-.298	.744

Gambar 4. Validitas & Reliabilitas Skala Performa Kerja (setelah item 14, 15, 16, 17 digugurkan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	25.7722	35.033	.710	.868
Y2	25.9662	33.762	.724	.866
Y3	25.8861	35.008	.689	.869
Y4	25.8481	34.350	.693	.868
Y5	25.9789	36.156	.586	.874
Y6	25.9198	34.659	.692	.868
Y7	25.9873	36.063	.594	.873
Y8	25.8776	35.091	.689	.869
Y9	25.8734	34.636	.710	.867
Y10	25.9831	35.551	.662	.870
Y11	25.9705	36.173	.593	.873
Y12	26.0338	37.355	.485	.878
Y13	25.9494	35.777	.608	.873
Y18	23.3333	46.045	-.498	.921

Lampiran 4. Analisis Data

Gambar 5. Kategori Konflik Pekerjaan Keluarga

KATEGORI X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	.4	.4	.4
RENDAH	41	17.2	17.2	17.6
SEDANG	144	60.5	60.5	78.2
TINGGI	52	21.8	21.8	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Gambar 6. Kategori Performa Kerja

KATEGORI Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	.4	.4	.4
SEDAN	192	80.7	80.7	81.1
G				
TINGGI	45	18.9	18.9	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Gambar 7. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov

N		237
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.78769625
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.033
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Gambar 8. Hasil Uji Korelasi

Correlations

		TOTAL X	TOTAL Y
TOTAL X	Pearson Correlation	1	-.878**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	237	237
TOTAL Y	Pearson Correlation	-.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	237	237

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 9. Hasil uji regresi linear sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.775	.774	3.06121

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7595.439	1	7595.439	810.528	.000 ^b
	Residual	2202.181	235	9.371		
	Total	9797.620	236			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.357	1.129		52.582	.000
	X	-1.098	.039	-.880	-28.470	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 5. Hasil Verifikasi Analisis Data



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/170/Lab-Psi/UMM/II/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Zakia Hidayah
NIM : 202010230311173
Dosen Pembimbing : 1) Udi Rosida Hijrianti, M.Psi
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 27 Februari 2024

Pengas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 6. Hasil Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/210/Lab-Psi/UMM/III/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Zakia Hidayah
NIM : 202010230311173
Dosen Pembimbing : 1) Udi Rosida Hijrianti, M.Psi
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan	25%	2%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 4 Maret 2024

Petugas Cek

(Signature)
Navy Tri Indah Sari, M.Si