

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN WANITA**

SKRIPSI



Oleh:

AZIZHA PUTRI WANDANSARI

202010230311350

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN WANITA**

SKRIPSI

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



Azizha Putri Wandansari
NIM : 202010230311350

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Azizha Putri Wandansari

Nim : 202010230311350

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 10 Juli 2024

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Alifah Nabilah Masturah, S.Psi.,M.A

Anggota I



Dr. Istiqomah.,M.Si

Anggota II



Dr. Siti Fatimah.,M.Si



Mengesahkan

di Malang,

Dr. RR. Siti Sumanarti Fasikhah, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini;

Nama : Azizha Putri Wandansari
NIM : 202010230311350
Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

“Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita”

1. Adalah bukan karya orang lain baik Sebagian maupun keseluruhan kecuali 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 dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 23 Juli 2024

Mengetahui

Ketua Program Studi

Yang Menyatakan


Putri Saswati, S.Psi., M.Psi., Psikolog




Azizha Putri W

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita” sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Pada proses penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, doa dan bantuan dari berbagai pihak yang menyertai peneliti. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Dra. Rr Siti Suminarti Fasikhah, M.Si. selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Alifah Nabilah Masturah, S.Psi., M.A. selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran ditengah kesibukannya untuk membimbing peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Ratih Eka Pertiwi, S.Psi., M.Psi., Psikolog. selaku dosen wali yang telah memberikan banyak sekali ilmu serta menjadi orangtua ke dua saya selama menjalani Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Para responden yang berjasa telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
5. Bapak Winarto dan Ibu Wuri Andayani selaku orangtua yang selalu mendukung, menemani dan memberikan motivasi selama pengerjaan skripsi.
6. Saudari Dyah Ayu Windiyani dan Saudara Ikhwan Kusuma Aji. selaku saudara yang memberi semangat dan motivasi selama pengerjaan skripsi.
7. Teman-teman saya, yang banyak membantu saya dalam memberikan masukan-masukan kepada saya selama pengerjaan skripsi, serta banyak lagi tentunya tidak bisa saya sebutkan yang selalu memotivasi saya untuk tidak menyerah.
8. Seluruh staff dan karyawan Universitas Muhammadiyah Malang khususnya pada jurusan Psikologi yang secara langsung dan tidak langsung membantu saya menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sempurna dan banyak kekurangan, oleh sebab itu peneliti menerima dan berharap adanya kritik dan saran dari pembaca untuk perbaikan dan penelitian lebih baik kedepannya. Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan Masyarakat.

Malang, 18 Juni 2024

Azizha Putri W

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
Abstrak.....	1
Kinerja Karyawan	5
<i>Work Family Conflict</i>	7
Pengaruh WFC Terhadap Kinerja Karyawan Wanita.....	8
Hipotesis	9
METODE PENELITIAN.....	9
Rancangan penelitian	9
Subjek penelitian.....	10
Variabel dan Instrumen Penelitian	11
Prosedur dan Analisa data.....	11
HASIL PENELITIAN	12
DISKUSI.....	13
SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	15
REFERENSI	15
LAMPIRAN.....	19

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Demografi Penelitian.....	10
Tabel 2. Kategorisasi Tingkat WFC dan Tingkat Kinerja Karyawan Wanita	12
Tabel 3. Uji Regresi Linear Sederhana.....	12



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint skala.....	20
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	21
Lampiran 3. Data Mentah	28
Lampiran 4. Uji Kategorisasi.....	34
Lampiran 5. Uji Normalitas Data.....	35
Lampiran 6. Uji Linieritas Data.....	36
Lampiran 7. Uji Regresi Linear Sederhana.....	37
Lampiran 8. Hasil Verifikasi Analisis Data.....	38
Lampiran 9. Hasil Uji Plagiasi.....	39



PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA

Azizha Putri Wandansari

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

azizhaputri@webmail.umm.ac.id

Abstrak. Karyawan wanita yang mengalami *work family conflict* berkepanjangan berdampak pada penurunan kinerja mereka. Menjadi karyawan sekaligus ibu rumah tangga merupakan tanggung jawab yang besar untuk seorang wanita. *Work family conflict* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan wanita. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif non-eksperimental dengan metode sampel *non-probability sampling* dan menggunakan teknik *accidental sampling*, adapun kriteria yang harus dimiliki oleh subjek adalah wanita yang sedang aktif bekerja, sudah menikah dan memiliki anak. Total subjek pada penelitian ini adalah 111 subjek. Instrumen penelitian yang digunakan adalah *Work and Family Conflict Scale (WAFCS)* untuk mengukur *work family conflict* dan *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* untuk mengukur kinerja karyawan wanita. Pada penelitian ini hasil yang ditunjukkan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita. Memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat *work family conflict* maka akan semakin rendah kinerja karyawan yang dihasilkan dan sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. Implikasi dari penelitian ini karyawan wanita diharapkan dapat mempertahankan keseimbangan peran dalam merawat keluarga dan melaksanakan pekerjaan. Pada institusi diharapkan dapat membuat kebijakan atau program untuk kehidupan kerja dalam bentuk penyeimbangan keluarga dan pekerjaan.

Kata Kunci : kinerja, *work family conflict*, karyawan wanita

Abstract. *Female employees who experienced prolonged work family conflict will have an impact on decreasing their performance. Being an employee and a housewife is a big responsibility for a woman. Work family conflict is one of the factors that can influence the performance of female employees. The aim of this research is to determine the effect of work family conflict on the performance of female employees. The research method used is non-experimental quantitative with a non-probability sampling method using the accidental sampling techniques. The criteria that subject must have are women who actively working, married and have children. The total subjects in this study were 111 subjects. The research instruments used are the Work and Family Conflict Scale (WAFCS) to measure work family conflict and the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) to measure the performance of female employees. In this research, the results shown are that there is a significant influence between work family conflict on the performance of female employees. This showed that the higher level of work family conflict, the lower the employee performance produced and conversely, the lower level of work family conflict, the higher the employee performance produced. The implication of this research is female employees are expected to maintain a balanced role in caring for family and carrying out work. For institutions are expected to be able to create policies or programs for work life in the form of balancing family and work.*

Keywords: *performance, work family conflict, female employees*

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Apabila karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik berarti karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki kinerja yang buruk berarti mereka tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh suatu individu selama mengerjakan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dan sesuai dengan standar perusahaan yang diberikan (Susilo & Wahyudin, 2020). Kinerja adalah suatu bagian penting dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki suatu individu untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam pekerjaannya, oleh sebab itu suatu individu harus memiliki tingkat kemampuan tertentu (Yasa, 2017). Kinerja karyawan berdampak penting dalam tercapinya tujuan dari suatu perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan ini tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya Azhad, et al (2015). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja yang tinggi dapat dilihat dari peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.

Kinerja karyawan wanita dipilih, karena wanita dianggap memiliki cara berkomunikasi lebih baik daripada laki-laki. Keterampilan berkomunikasi yang efektif ini dapat meningkatkan upaya kerja kolaboratif dalam suatu perusahaan sekaligus dapat memberi keuntungan dalam perusahaan. Telah dilakukan sebuah penelitian yang sudah dipublikasikan di Amerika dan Eropa banyak penelitian yang membahas tentang perbedaan gaya berkomunikasi antara pria dan wanita, akan tetapi penelitian tersebut kurang menjadi perhatian, hal ini disebabkan karena sebagian orang beranggapan bahwa pria dan wanita itu sama, baik dari bakat maupun potensi diri, walaupun secara ilmiah, pria dan wanita memiliki banyak perbedaan, khususnya dalam gaya berkomunikasi (Juliano, 2015).

Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan wanita adalah adanya penurunan kinerja, hal ini tidak lepas dari beberapa konflik yang muncul seperti kurang fokus, emosional pada saat bekerja, kurangnya kerjasama yang terjalin antar karyawan dan keterlambatan pada saat bekerja. Selain itu menurunnya kinerja karyawan wanita juga bisa disebabkan tentang pencapaian karir, karena sebagian karyawan wanita merasakan ketidakpastian pencapaian karir yang artinya karyawan hanya akan mendapatkan peningkatan pada pendapatannya saja dan tidak dapat peningkatan pada jenjang karirnya. Dampak yang ditimbulkan dari permasalahan diatas adalah menurunnya kinerja, kepuasan kerja serta menurunnya produktivitas perusahaan (Soetjipto, 2019). Didapati 595.000 permasalahan emosional dan kurang fokus yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan prevalensi 1.800 dari 100.000 pekerja. Permasalahan ini berkontribusi sebanyak 44% di dalam pekerjaan. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan wanita rentan mengalami tekanan emosional dan kurang fokus pada saat bekerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi kemampuannya dalam bekerja (Apreviadizy et al, 2014).

Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut Gibson, et al (2012) adalah faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Selain itu faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita adalah *work family conflict*, yang merupakan konflik antar peran dimana tekanan peran pekerjaan dan keluarga tidak dapat diselaraskan dalam hal tertentu (Safrizal., 2020). Pada intinya *work family conflict* ini adalah sebuah konflik yang terjadi pada suatu individu karena memiliki dua peran, baik dalam pekerjaan ataupun keluarga. Dalam bekerja, terutama bagi karyawan wanita kestabilan pikiran dan perasaan mereka perlu dijaga, karena ketidak seimbangan pikiran dan perasaan itu dapat mempengaruhi performa kerja karyawan.

Konflik peran ini terdiri dari dua aspek yang cukup berimbang. Satu sisi dituntut untuk melakukan performa kerja yang ideal, disisi lain karyawan wanita juga dituntut oleh keluarganya sebagai ibu rumah tangga (Wahida et al, 2019). Individu yang bekerja dan memegang peranan penting dalam keluarganya akan mengalami konflik yang mengganggu, karena apabila tanggung jawab pekerjaan melebihi kapasitas pribadi itu dapat mengurangi waktu bersama keluarga. Seperti tidak hadir dalam acara penting yang diselenggarakan oleh sekolah, hal tersebut dapat menyebabkan anak menjadi kecewa. Lalu kurangnya waktu berkumpul bersama dengan seluruh keluarga. Serta adanya beban kerja yang terbawa ke rumah, sehingga dapat menimbulkan konflik dengan pasangan dan seluruh anggota keluarga lain (Rahmawati et al, 2021).

Suatu individu akan menjalani tugas perkembangannya sesuai dengan rentan usia mereka. Terdapat beberapa tugas yang perlu dilalui agar kehidupan menjadi bahagia dan tidak mengalami banyak permasalahan (Putri, 2019). Khususnya pada masa dewasa awal, karena masa dewasa awal ini merupakan puncak dari perkembangan bagi setiap orang. Orang dewasa dapat diartikan sebagai individu yang telah menyelesaikan pertumbuhannya dan menerima kedudukannya di masyarakat. Masa dewasa awal ini dimulai dari usia 18-40 tahun (Hurlock, 1996). Masa dewasa awal merupakan periode penyesuaian diri terhadap pola kehidupan yang baru dan harapan sosial yang baru. Pada masa ini orang dewasa memiliki peran baru seperti, menjadi suami/istri, menjadi orang tua, dan pencari nafkah (Putri, 2019). Basis (2014) menemukan bahwa aspek yang dapat meningkatkan kualitas hidup pada masa dewasa awal adalah dengan bekerja. Memilih pekerjaan yang tepat adalah upaya suatu individu dalam mendapatkan kemandirian baik secara finansial maupun psikologis.

Penelitian oleh Muhareni, Rusdi dan Shalihah (2022) memiliki tujuan untuk mengetahui serta menganalisis adanya pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita yang bekerja dengan menggunakan stres kerja sebagai variabel mediasi. Hasil yang ditemukan pada penelitian memaparkan bahwa *work family conflict* tidak memiliki pengaruh. Hal ini dapat diartikan sebagai ada atau tidaknya *work family conflict*, tidak akan mengganggu kinerja karyawan wanita dan kinerja mereka akan tetap sama. Peristiwa ini dapat terjadi dikarenakan karyawan wanita tidak berpartisipasi aktif dalam mengurus dan mendidik anak-anak mereka. Faktor lain yang menyebabkan *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita adalah karena *work family conflict* yang dialami oleh karyawan wanita ini digunakan sebagai motivasi mereka untuk bekerja lebih aktif dan efektif, agar waktu mereka tidak terbuang banyak dan mereka dapat menyisihkan waktu bersama dengan keluarga. Pengambilan data ini dilakukan oleh karyawan wanita yang berstatus menikah dan memiliki anak dengan jumlah sampel 35 orang.

Terkait hasil penelitian pada beban kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara beban kerja dan kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena karyawan menganggap bahwa tugas atau tanggung jawab yang diberikan itu merupakan sebuah tantangan yang harus dipecahkan, walaupun tugas yang dilakukan itu berlebihan. Para karyawan akan tetap merasa puas dan senang ketika mereka dapat menyelesaikan tugas tersebut. Akan tetapi apabila tugas tersebut diberikan secara terus menerus melebihi kapasitas itu akan membuat karyawan mengalami kelelahan sehingga terjadi penurunan pada kinerja. Selanjutnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil negatif, jadi dapat diartikan bahwa semakin rendah stres kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Peristiwa ini disebabkan karena rendahnya hubungan yang dimiliki antara sesama

karyawan, dimana karyawan selalu memaklumi sikap dan perilaku karyawan lain, sehingga munculah beberapa konflik yang terjadi di tempat kerja.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan Rohma, Mega dan Munawaroh (2022) memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan perempuan. Didapati hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari perhatian terhadap keluarga menjadi teralihkan, sedikitnya waktu bersama keluarga, dan jarang mengikuti hal-hal yang biasa dilakukan dengan keluarga. Sehingga peristiwa ini dapat menyebabkan munculnya konflik pada karyawan karena sulitnya mengatur waktu dengan keluarga.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Ibrahim, Tewal dan Taroreh (2021) memiliki tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara *work family conflict*, keterlibatan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja. Didapatkan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penyebabnya karena skor signifikan lebih besar dari taraf normal skor signifikan yang sudah ditentukan. Maka dari itu *work family conflict* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen wanita.

Hasil dari beberapa penelitian di atas memberikan suatu hal yang menarik untuk diteliti. Dikarenakan dari beberapa penelitian diatas terdapat perbedaan pendapat, satu dari penelitian menjelaskan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, satu penelitian lagi menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh antara *work family conflict* dan kinerja dan penelitian lain menjelaskan bahwa *work family conflict* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini penting untuk dilakukan dikarenakan permasalahan emosional dan kurang fokus pada saat bekerja berkontribusi sebanyak 44% dalam pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan adanya penurunan pada kinerja mereka.

Tujuan dilakukannya penelitian untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita. Sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya serta dapat berguna untuk mengembangkan teori yang berkaitan dengan psikologi industri dan organisasi. Sedangkan manfaat lainnya adalah sebagai wawasan baru terkait *work family conflict* dan kinerja karyawan wanita.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan yang dimiliki suatu individu untuk dapat melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik adalah karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang buruk berarti karyawan tersebut tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaan. Kinerja juga dapat bermakna sebagai hasil yang telah dicapai oleh suatu individu dalam mengerjakan pekerjaannya dengan kurun waktu tertentu sesuai dengan standar perusahaan yang diberikan (Susilo & Wahyudin, 2020). Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas suatu individu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja juga disebut sebagai usaha suatu individu yang telah dicapai karena kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja atau pencapaian suatu individu dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas dalam bekerja.

Sadakah, et al (2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah keberhasilan suatu individu dalam menjalankan pekerjaannya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Menurut Mangkunegara (2010) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dinilai dari kualitas dan kuantitas seorang karyawan, apabila mereka mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat berupa gambaran dari tingkat pencapaian dalam melaksanakan program kerja yang ditetapkan oleh suatu perusahaan (Wibowo, 2012). Pada dasarnya hasil kerja yang mereka peroleh dapat menguntungkan diri sendiri dan perusahaan hal ini dikarenakan dapat membangun citra sebagai seorang karyawan yang memiliki dedikasi tinggi serta loyalitas pada perusahaan tempat mereka bekerja. Sehingga para karyawan dapat terus aktif dalam menjalankan pekerjaannya dan menampilkan kualitas kerja yang baik. Dapat disimpulkan bahwa kinerja ini merupakan hasil kerja seseorang yang sesuai dengan standar dan tanggung jawabnya selama bekerja.

Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans et al (2011) menyebutkan terdapat tiga aspek dalam kinerja karyawan:

1. Performansi Tugas : Performansi tugas ini dapat didefinisikan sebagai kemampuan suatu individu dalam melakukan tugas atau tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan. Performansi tugas ini meliputi, kemampuan dalam melakukan perencanaan, kemampuan dalam pengorganisasian kerja dan kemampuan bekerja secara efisien.
2. Performansi Kontekstual : Performansi kontekstual adalah suatu perilaku atau tindakan ekstra yang dilakukan diluar tugas utama, termasuk dalam kemampuan mengerjakan tugas tambahan, memiliki inisiatif dalam bekerja, menerima tugas yang menantang, dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.
3. Perilaku Kerja Kontradiktif : Perilaku kerja kontradiktif ini menunjukkan perilaku kerja yang kontras dengan perilaku kerja pada umumnya. Perilaku ini merupakan perilaku dengan nilai negatif terhadap efektivitas organisasi. Perilaku yang dimaksudkan adalah, berbuat tindakan yang membahayakan suatu perusahaan, penyalahgunaan informasi, penyalahgunaan waktu dan sumber daya, dan kualitas pekerjaan yang buruk.

Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Gibson et al (2012) terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

1. Faktor Individu : Faktor individu terdiri dari beberapa sub faktor yaitu, kemampuan dan keterampilan, latar belakang serta karakteristik demografis. Kemampuan dan keterampilan meliputi mental dan fisik, kemampuan dapat didefinisikan sebagai sifat yang dipelajari seseorang untuk melakukan suatu hal tertentu sedangkan keterampilan adalah kompetensi yang dimiliki oleh suatu individu terkait dengan pekerjaan seperti kemampuan dalam mengkomunikasikan misi dan tujuan. Selanjutnya ada latar belakang. Latar belakang ini mencakup keluarga dan pengalaman, individu yang berada di lingkungan keluarga dengan perilaku baik seperti disiplin, bertanggung jawab, dan jujur mereka akan cenderung memberikan kebiasaan baik tersebut di tempat kerja. Individu yang memiliki banyak pengalaman kerja yang sesuai bidangnya dapat membantu mereka mendapatkan kinerja yang semakin baik pula. Karakteristik demografis pada faktor ini meliputi usia, etnis dan jenis kelamin, pada dasarnya berdasarkan jenis kelamin terdapat perbedaan antara laki-laki dan wanita. Jenis kelamin ini dapat berpengaruh terhadap kinerja tergantung dengan jenis pekerjaannya. Ras berkaitan dengan budaya, nilai-nilai dalam kehidupan, kemampuan berbahasa dan pendidikan. Kesamaan suku dapat meminimalisir keterbatasan dalam berbahasa daerah untuk berkomunikasi, sehingga kinerja menjadi lebih optimal.
2. Faktor Psikologis : Faktor psikologis ini terdiri dari beberapa sub faktor yaitu, persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. Menurut Gibson (2012) persepsi adalah proses suatu individu memberi makna terhadap lingkungan disekitarnya. Individu yang memiliki pandangan buruk terhadap pekerjaan seperti menganggap pekerjaan adalah suatu beban, maka pandangan buruk tersebut akan menyebabkan kinerja yang mengecewakan pula dan sebaliknya ketika individu itu memberikan pandangan yang baik tentang pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan akan memuaskan. Kedua adalah *attitude*, sikap atau *attitude* ini dapat diartikan sebagai suatu reaksi atau respons yang dimiliki oleh suatu individu terhadap stimulus atau objek tertentu. Ketiga adalah *personality*, *personality* ini dapat didefinisikan sebagai suatu kecenderungan dan karakteristik yang dapat mempengaruhi perilaku dari suatu individu. Individu yang memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Keempat adalah pembelajaran, individu yang memiliki minat belajar yang tinggi pasti akan memiliki kemampuan beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan lingkungan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kelima adalah motivasi, motivasi merupakan kemampuan yang dimiliki suatu individu untuk bekerja dan berinteraksi. Teori motivasi ini menjelaskan tentang bagaimana suatu individu itu dibangun, bertahan dan berhenti.
3. Faktor Organisasi : Faktor ini meliputi beberapa sub faktor yaitu sumber daya, kepemimpinan, *reward*, struktur organisasi dan *job design*. Pertama adalah sumber daya, sumber daya yang baik adalah sumber daya yang dapat menunjang suatu pekerjaan. Kedua adalah kepemimpinan, seorang pemimpin harus bisa memahami potensi yang dimiliki bawahan sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja. Ketiga penghargaan, pemberian penghargaan pada suatu individu akan berpengaruh terhadap motivasinya, sehingga individu akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keempat struktur organisasi, semakin bagus struktur organisasi yang dimiliki suatu perusahaan maka akan semakin bagus pula kinerja yang dihasilkan dan sebaliknya semakin buruk pengaturan struktur organisasi maka akan

semakin buruk pula kinerja individu. Kelima adalah *job design*, *job design* merupakan proses penentuan tugas untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Menurut Safrizal (2020) faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita adalah *work family conflict*, dimana tekanan peran dalam pekerjaan dan tekanan peran dalam keluarga tidak dapat diselaraskan. Apabila suatu individu bekerja dan memegang peranan penting dalam keluarga itu dapat memunculkan konflik, karena tanggung jawab pekerjaan yang melebihi kapasitas pribadi dapat mengganggu waktu bersama keluarga (Rahmawati et al, 2021).

Work Family Conflict

Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa *work family conflict* adalah suatu masalah yang dirasakan individu di dalam melaksanakan dua peran, dimana tuntutan pekerjaan membuat individu tersebut tidak bisa menjalankan peran sebagai anggota keluarga dan sebaliknya dimana tuntutan keluarga membuat individu tidak dapat menjalankan urusan pekerjaan dengan baik. Peristiwa ini terjadi karena terdapat pemenuhan tuntutan peran yang membutuhkan banyak sumber daya seperti waktu, energi dan psikis. Individu yang tidak bisa menyeimbangkan pemenuhan tuntutan dengan baik dalam pekerjaan maupun keluarga akan mengalami yang namanya *work family conflict*. *Work family conflict* merupakan suatu permasalahan karena adanya tuntutan dalam pekerjaan dan tugas dalam keluarga. Permasalahan ini merupakan salah satu jenis konflik antar peran yang muncul karena ketidaksesuaian peran dengan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Menurut Tabassum, et al (2017) pekerjaan dapat menghambat pencapaian dalam urusan keluarga dan sebaliknya keluarga juga dapat mengganggu prospek pekerjaan. *Work family conflict* ini sering muncul karena adanya beberapa penyebab seperti, waktu kerja yang panjang, shift yang kurang teratur, tekanan kerja yang berat, stres pada pekerjaan, konflik antar individu, perubahan terhadap karir, adanya perjalanan luar kota, dan atasan yang kurang suportif. Apabila karyawan terus menerus mengalami *work family conflict* itu akan berpengaruh pada kinerja karyawan sendiri dan produktivitas perusahaan.

Pengertian lain menjelaskan bahwa *work family conflict* ini adalah konflik antar peran yang disebabkan karena adanya tuntutan pekerjaan dan keluarga. *Work family conflict* ini menjadi hal yang cukup penting untuk dibahas dalam dunia pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan *work family conflict* memiliki konsekuensi yang berat dan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan, keharmonisan keluarga, mempengaruhi kesehatan dan menyebabkan stres (Kossek et al.,2017). Dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* ini merupakan bentuk permasalahan antar peran, dimana tekanan peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan.

Aspek- aspek *Work Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi *work family conflict*, yaitu:

1. Konflik waktu adalah waktu untuk melaksanakan tuntutan dalam salah satu peran, tetapi dapat mengurangi waktu untuk mengerjakan tuntutan peran lainnya. Konflik dalam dimensi ini meliputi jumlah jam kerja, jam lembur pada saat bekerja, tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja serta ketidak teraturan shift di tempat kerja.
2. Konflik tegangan dapat diartikan sebagai tuntutan salah satu peran berpengaruh terhadap kinerja peran lainnya. Adapun bentuk konfliknya seperti, perasaan tegang,

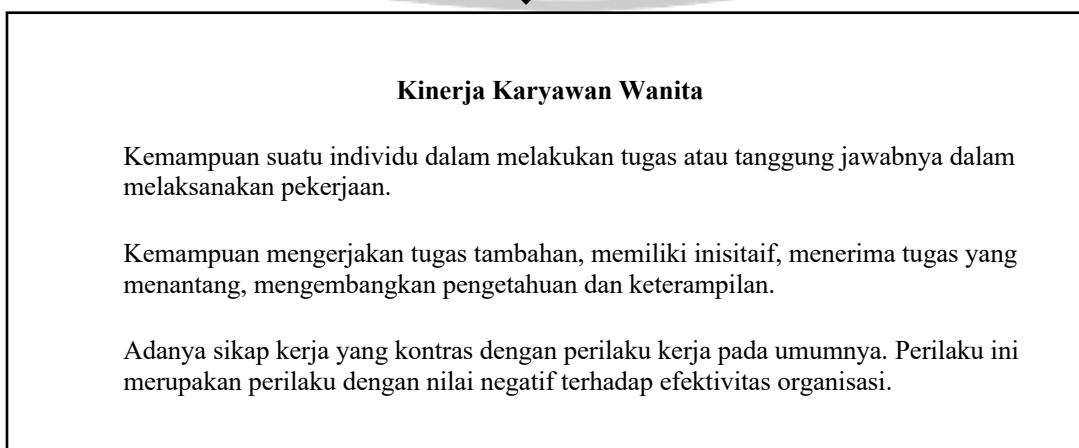
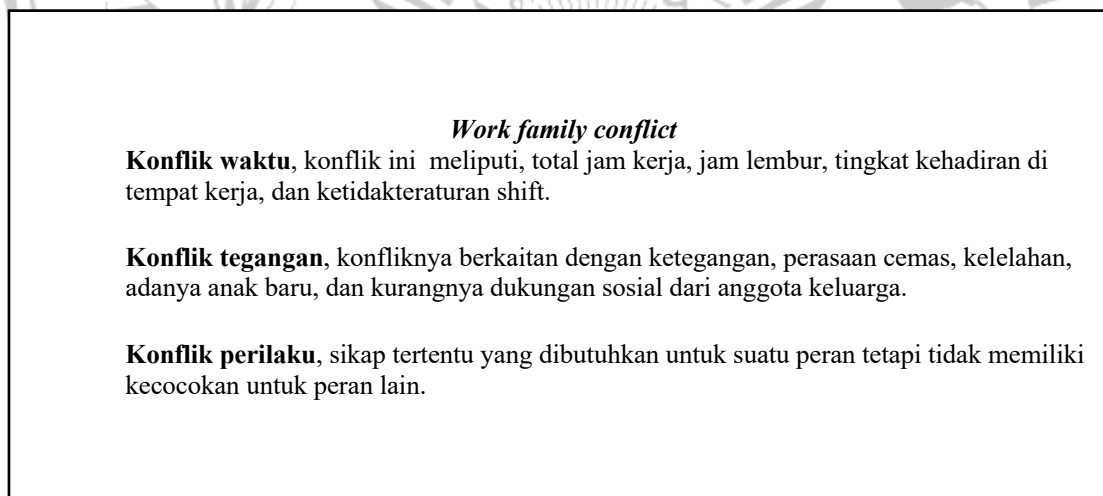
perasaan cemas, rasa lelah, adanya anak baru dan kurangnya dukungan sosial dari anggota keluarga.

3. Konflik perilaku merupakan sikap yang berkaitan dengan salah satu peran tetapi sikap tersebut tidak memiliki kecocokan dengan peran lainnya. Apabila suatu individu tidak dapat menyesuaikan tuntutan dari peran yang berbeda, individu tersebut akan mengalami konflik antar peran.

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Work family conflict merupakan masalah yang tidak dapat dihindari untuk orang yang sedang bekerja (Wilson dan Baumann, 2015). Ini adalah konflik peran di mana terdapat tekanan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga yang secara keseluruhan tidak berjalan dengan lancar. Adanya konflik peran ganda bagi seorang pekerja dapat menyebabkan efek psikologis, perilaku sosial di lingkungan kerja, dan bahkan kecelakaan kerja. Tentu saja, konflik antara pekerjaan dan keluarga juga berdampak pada kualitas, kuantitas, dan efektivitas kerja (Soetjipto, 2019). Susanto dan Mogi (2016) menjelaskan bahwa konflik kerja dalam keluarga dapat membuat seseorang mengalami peran yang sulit, seperti peran ibu rumah tangga, istri, dan pekerja. Dampak negatif secara individu adalah penurunan kepuasan kerja dan penurunan kuantitas dan kualitas karyawan. Sedangkan dampak negatif di tempat kerja dapat menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat menyebabkan perputaran tenaga kerja yang tinggi (Sari & Waryono, 2020).

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah *work family conflict* mempengaruhi kinerja karyawan wanita.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif non eksperimen dan dirancang menggunakan desain korelasional. Metode kuantitatif ini juga dikenal sebagai metode *discovery* yang merupakan pendekatan yang digunakan untuk meneliti populasi tertentu, menggunakan instrumen penelitian untuk proses pengumpulan data, serta menganalisis data secara kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk menganalisis hipotesis yang sudah ada dan menemukan hubungan antara dua hal (Sugiyono, 2019).

Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan wanita berusia 25 hingga 39 tahun yang bekerja, sudah menikah dan memiliki anak. Metode yang digunakan adalah *non probability sampling*. Metode ini merupakan metode pengambilan sampel dimana sampel tidak diambil secara acak. Populasi yang dipilih untuk sampel dapat diambil secara kebetulan atau karena faktor lain yang telah direncanakan sebelumnya (Fauzy, 2019). Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan memilih orang yang kebetulan bertemu dengan peneliti. Dengan demikian, pengambilan sampel yang tidak sengaja berbasis pada spontanitas, artinya setiap orang yang tidak sengaja ditemui dan memiliki karakteristik tertentu dapat dianggap sebagai sampel (responden).

Accidental sampling juga bisa disebut dengan *convenience sampling* adalah istilah lain untuk pengambilan sampel secara tidak sengaja. *Accidental sampling* memiliki arti pengambilan sampel yang dapat dilakukan dengan mudah dan nyaman tanpa memberikan kesulitan. Oleh karena itu, *accidental sampling* disebut sebagai pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan (Fauzy, 2019). Peneliti menggunakan rumus Lemeshow untuk menghitung jumlah sampel (Levy & Lemeshow, 2013), karena populasi yang besar dan banyaknya sampel yang belum diketahui. Sementara jumlah sampel yang proporsional adalah 30-500 orang (Sugiyono, 2019). Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), metode perhitungan sampel menggunakan rumus Lemeshow ini dapat digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam konteks populasi keseluruhan yang masih belum diketahui secara pasti. Pada penelitian ini tingkat kepercayaan yang dipilih adalah 95% dengan nilai 1,96. Estimasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah 50% dari tingkat kesalahan 10%, dan berdasarkan hasil penghitungan, didapatkan hasil sebesar 111.

Tabel 1. Data Demografi Partisipan (N=111)

Variabel	f	%
Usia		
25-30	53	47,7%
31-35	36	32,4%
36-35	22	19,8%
Jumlah Anak		
1	61	55,0%
2	42	37,8%
3	6	5,4%
4	1	0,9%
Total	111	100%

Dari data demografi dapat diketahui bahwa semua partisipan yang mengikuti penelitian ini adalah perempuan. Kemudian untuk status pernikahan semua partisipan telah menikah. Terakhir merupakan data jumlah anak yang dimiliki oleh setiap partisipan. Dari hasil persentase di atas partisipan yang memiliki 1 anak menduduki peringkat yang tinggi dengan nilai 55,0%. Tertinggi kedua diikuti oleh partisipan yang memiliki 2 anak dengan persentase nilai 37,8%. Selanjutnya adalah partisipan yang memiliki 3 anak dengan persentase nilai 5,4%. Keempat adalah partisipan yang memiliki 4 anak dengan nilai persentase 0,9% dan ini merupakan peringkat yang rendah.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini. Variabel X dalam penelitian ini adalah *work family conflict*. Sedangkan variabel Y pada penelitian ini adalah kinerja karyawan wanita. *Work family conflict* adalah salah satu jenis tekanan peran antara peran pada pekerjaan dan peran pada keluarga. Pada penelitian ini variabel *work family conflict* diukur dengan *work and family conflict scale* (WAFCS). Terdapat 10 item pada alat ukur ini yang menunjukkan sifat psikometrik yang baik. WAFCS menunjukkan korelasi yang sangat baik dengan tingkat konflik pekerjaan keluarga. Konsistensi internal menunjukkan skor yang sangat tinggi (0,90). Untuk alat ukur ini pilihan jawaban berkisar antara 1-7 poin pada skala likert dengan pilihan jawaban di sini yaitu, 1 (teramat tidak setuju), 2 (sangat tidak setuju), 3 (tidak setuju), 4 (netral), 5 (setuju), 6 (sangat setuju), dan 7 (teramat setuju).

Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawabnya pada saat bekerja. Pada penelitian ini variabel kinerja karyawan diukur dengan *individual work performance questionnaire* (IWPQ), yang sudah diadaptasi oleh Widyastuti & Hidayat (2018). Terdapat 18 item *individual work performance questionnaire* (IWPQ). IWPQ adalah laporan mandiri yang mengukur kinerja seseorang berdasarkan rating individu itu sendiri. Sebagai

laporan mandiri, kuesioner ini memiliki beberapa keuntungan untuk menyelesaikan masalah penilaian kinerja yang saat ini muncul. Manfaat penggunaan *self report* adalah sebagai berikut: (1) dapat memudahkan penilaian kinerja yang melibatkan pekerja dari berbagai pekerjaan, (2) memungkinkan penilaian kinerja individu yang lebih menyeluruh karena pekerja memiliki kesempatan lebih besar untuk melihat perilaku mereka, (3) meningkatkan tanggung jawab pegawai karena mereka terlibat lebih aktif dalam proses penilaian kinerja, dan (4) laporan diri meningkatkan kepuasan pegawai terhadap keadilan. Seluruh item pada skala ini memiliki nilai validitas yang baik dengan rata-rata 0,82. Adapun untuk nilai reliabilitas pada di kinerja tugas sebesar 0,871 dengan standar kesalahan sebesar 0,227. Selanjutnya pada kinerja kontekstual nilai reliabilitasnya sebesar 0,858 dengan standar kesalahan pengukuran sebesar 0,195. Terakhir untuk perilaku kerja kontraproduktif mendapatkan nilai reliabilitas sebesar 0,814 dengan standar kesalahan pengukuran sebesar 0,129. Untuk alat ukur ini pilihan jawaban berkisar antara 0 sampai 4 poin, dengan pilihan jawaban, 0 (tidak pernah), 1 (jarang), 2 (kadang-kadang), 3 (sering) dan 4 (selalu).

Prosedur dan Analisis Data

Penelitian ini terdiri dari tiga tahapan yaitu, persiapan, pelaksanaan, dan pengolahan data. Pada tahap persiapan, peneliti mencari fenomena yang dapat dibuktikan dengan studi penelitian untuk dijadikan acuan. Selanjutnya, sumber seperti buku dan jurnal digunakan untuk mempelajari fenomena tersebut. Setelah data fenomena dianggap cukup, peneliti menentukan variabel penelitian dan membuat proposal. Peneliti kemudian mencari alat yang tepat untuk mengukur variabel penelitian. Masing-masing variabel tersebut dilengkapi dengan dua alat ukur. *Work and family conflict scale* dibuat berdasarkan instrumen dari Haslam et al (2015). *Individual work performance questionnaire* berdasarkan instrumen dari Widyastuti dan Hidayat (2018), dan telah diakui kevalidannya.

Tahap kedua pada penelitian ini adalah tahap pelaksanaan penelitian yang mulai dilakukan dari tanggal 12 Maret hingga 5 Mei 2024. Untuk proses pengumpulan data, peneliti akan menyebarkan skala kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria. Kuesioner ini akan disebarkan melalui media sosial seperti WhatsApp, Instagram, Telegram, dan lainnya secara online melalui *Google Form*.

Tahap ketiga atau tahap terakhir, peneliti akan menganalisis data yang sudah terkumpul dalam pelaksanaan penelitian. SPSS *Statistic 25* digunakan untuk menganalisis data selama proses pengolahan data. Uji statistik yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran skala pada dua variabel, didapatkan jumlah responden penelitian sebesar 111 orang. Kemudian data tersebut dianalisis dengan uji deskriptif untuk menentukan kategorisasi tinggi, sedang, dan rendah. Berikut hasil pengkategorian tersebut.

Tabel 2. Kategorisasi variabel Penelitian (N=111)

Variabel	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
<i>Work Family Conflict</i>	Tinggi	$50 \leq X$	2	1,8%
	Sedang	$30 \leq X < 50$	36	32,4%
	Rendah	$X < 30$	73	65,8%
Kinerja Karyawan Wanita	Tinggi	$48 \leq X$	92	82,9%
	Sedang	$24 \leq X < 48$	19	17,1%
	Rendah	$X < 24$	-	-

Berdasarkan analisis kategorisasi hipotetik yang dilakukan didapatkan variabel *work family conflict* yang termasuk dalam kategori tinggi sebesar 1,8% dengan 2 orang, selanjutnya termasuk dalam kategori sedang sebesar 32,4% dengan 36 orang dan kategori rendah sebesar 65,8% dengan 73 orang. Kemudian pada variabel kinerja karyawan wanita diketahui bahwa yang termasuk dalam kategori tinggi sebesar 82,9% dengan 92 orang dan kategori sedang sebesar 17,1% dengan 19 orang.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengukur adanya pengaruh antara kedua variabel, sehingga mengharuskan dilakukannya uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Penentuan untuk batas normalitas adalah 0,05, maka dari itu jika nilai signifikan berada dibawah 0,05 data tersebut tidak berdistribusi normal. Sebaliknya jika data tersebut berada diatas 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Setelah melakukan uji normalitas didapatkan hasil sebesar 0,069 yang memiliki nilai $> 0,05$. Dengan demikian data variabel X terhadap variabel Y dinyatakan berdistribusi normal.

Uji linieritas digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan linier antara dua variabel. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel *work family conflict* dan kinerja karyawan wanita. Dibuktikan dari nilai signifikan *deviation from linearity* sebesar $0,780 > 0,05$.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dianalisis dengan uji regresi linier sederhana yang tujuan mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita. Hasil dari analisis dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 3. Tabel Uji Regresi Sederhana Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan Wanita (N=111)

Variabel	R ²	Std.Error	t	p	β
Work Family Conflict→Kinerja Karyawan Wanita	0,096	0,077	-3,400	0,001	-0,310

Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai signifikan $< 0,05$ artinya terdapat korelasi antara variabel X terhadap variabel Y. Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa skor signifikan berjumlah $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh terhadap

variabel kinerja karyawan wanita. Pada data tersebut diperoleh nilai (R Square) sebesar 0,096, yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 9,6%. Kemudian koefisien nilai Beta memiliki nilai sebesar -0,310 yang menandakan bahwa variabel X memiliki hubungan negatif terhadap variabel Y. Artinya semakin tinggi *work family conflict*, maka semakin rendah kinerja karyawan wanita. Terdapat nilai *Standard Error* sebesar 0,077 menandakan bahwa estimasi koefisien regresi cukup akurat. Selanjutnya adalah koefisien nilai t hitung yang memiliki nilai 3,400 dan t tabel ditentukan dengan nilai signifikan 0,05 dan df sebesar 109, maka diperoleh nilai 1,65895. Hasil tersebut menandakan bahwa H_a diterima.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis yang dilakukan kepada 111 sampel. Hasil menunjukkan bahwa H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh 9,6%, sedangkan sisanya 90,4% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Motivasi kerja ini memiliki pengaruh yang positif terhadap suatu perusahaan karena motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan dan rasa tanggung jawab seorang karyawan pada pekerjaannya, apabila motivasi karyawan rendah itu dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan kedisiplinan (Kurniawan et al, 2019). Sedangkan kepuasan kerja mencakup sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan sebaliknya. Kepuasan kerja ini dapat didefinisikan sebagai sikap emosional dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaannya saat ini (Kurniawan et al, 2019).

Pada hasil penelitian diatas dapat diartikan bahwa, semakin tinggi *work family conflict*, maka semakin rendah kinerja pada karyawan wanita, begitu pula sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka semakin tinggi kinerja karyawan wanita. Penelitian ini diperkuat dari penelitian sebelumnya oleh Rohmah & Munawaroh (2022) yang mengatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peristiwa tersebut dapat dilihat dengan keluarga menjadi terabaikan dan waktu untuk keluarga berkurang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sari dan Waryono (2020), juga mengatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita.

Pada hasil analisis kategorisasi di tabel 2 yaitu variabel *work family conflict* yang termasuk pada kategori tinggi dengan skor sebesar 1,8%, kategori sedang dengan skor sebesar 32,4% dan sisanya berada pada kategori rendah dengan skor sebesar 65,8%. Adapun variabel kinerja karyawan wanita yang termasuk pada kategori tinggi memiliki skor sebesar 82,9% dan sisanya berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 17,1%, artinya semakin rendah *work family conflict* maka akan semakin tinggi kinerja karyawan wanita dan sebaliknya. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Retnowati et al., (2020) yang menjelaskan bahwa semakin rendah *work family conflict* maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Penelitian ini juga menjawab bahwa karyawan wanita memiliki *work family conflict* yang rendah, sehingga kinerja kerja mereka rata-rata berada di tingkat yang tinggi.

Menurut Darmawati (2019), *work family conflict* lebih sering terjadi pada karyawan wanita. Hal ini disebabkan karena selain menjadi seorang karyawan yang bertanggung jawab atas perusahaannya, wanita juga menjadi istri sekaligus orang tua. Maka dari itu hal ini dapat

menjerumuskan karyawan wanita ke dalam *work family conflict*. Pada dasarnya wanita yang bekerja dan sekaligus menjadi istri lebih mudah mengalami konflik pekerjaan keluarga. Walaupun tidak menutup kemungkinan bahwa laki-laki mempunyai masalah terhadap *work family conflict*, akan tetapi wanitalah yang menjadi sorotan utamanya.

Hal ini memiliki kaitan dengan tugas utama mereka sebagai seorang istri dan ibu. Pada permasalahan mengenai *work family conflict* ini, karyawan wanita lebih sering mengalaminya. Penyebab utama dari *work family conflict* yang dialami oleh wanita adalah usaha mereka dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan maupun keluarganya. Silfiana et al., (2016) menjelaskan bahwasanya konflik yang muncul antara pekerjaan dan keluarga merupakan ketidakmampuan karyawan dalam menyeimbangan waktu.

Work family conflict ini sering terjadi dikarenakan jam kerja yang kurang fleksibel, tekanan pekerjaan yang cukup tinggi, konflik personal yang terjadi dalam perusahaan, dan perusahaan yang kurang suportif. Adanya *work family conflict* ini dapat memberikan dampak yang negatif yaitu penurunan terhadap kinerja karyawan dan itu dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan Idris et al., (2023).

Pada dasarnya *work family conflict* merupakan bentuk dari *interrole conflict*. Dapat diartikan sebagai atau ketidakseimbangan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga (Kremer, 2016). Seiring berkembangnya waktu banyak wanita yang bekerja. Peran mereka tidak hanya menjadi seorang ibu rumah tangga, tetapi mereka juga berperan sebagai wanita karir. Wanita yang bekerja sekaligus menjadi ibu rumah tangga dianggap sebagai wanita yang memiliki peran ganda (Darmawati, 2019). Adanya peningkatan tenaga kerja wanita dan pasangan suami istri yang keduanya bekerja dapat menimbulkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut yang dapat mendorong adanya konflik keluarga pekerjaan atau *work family conflict*. Wanita secara alamiah memiliki peran menjadi seorang ibu yang memiliki tugas pengasuhan dalam keluarga. Akan tetapi adanya dorongan wanita untuk mengaktualisasikan diri secara sosial membuat mereka harus bekerja. Kemampuan yang kurang simbang dalam membagi tugas kerja justru dapat membuat wanita mengalami kesulitan, terutama pada saat membagi peran dalam keluarga dan pekerjaannya (Soetjipto, 2019).

Kelebihan pada penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dilakukan dengan menyebarkan *google form*, sehingga dapat menjangkau banyak responden serta memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data. Penelitian ini tentunya tidak luput dari adanya keterbatasan. Terdapat keterbatasan yang menjadi faktor untuk diperhatikan. Keterbatasan tersebut adalah, subjek penelitian ini hanya terfokus pada wanita atau satu gender saja, sedangkan terdapat gender lain yaitu pria yang juga dapat menjadi fokus dalam penelitian.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel X terhadap variabel Y. Dengan kata lain ketika suatu individu itu memiliki skor yang tinggi pada *work family conflict* maka semakin rendah kinerja pada karyawan wanita. Begitu pula sebaliknya jika suatu individu itu memiliki skor yang rendah pada *work family conflict* maka semakin tinggi kinerja pada karyawan wanita.

Secara umum hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa *work family conflict* berada pada kategori rendah dan kinerja karyawan wanita berada pada kategori tinggi. Dalam penelitian ini karyawan wanita mampu menyeimbangkan peran baik tanggung jawab dalam keluarga dan pekerjaannya. Oleh karena itu implikasi dari penelitian ini adalah karyawan wanita diharapkan dapat mempertahankan keseimbangan peran dalam merawat keluarga dan melaksanakan pekerjaannya. Upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan keseimbangan peran adalah, bekerja dengan efektif, jadi karyawan wanita dapat mencatat daftar pekerjaan yang akan dilakukan. Selanjutnya memberikan tenggat waktu pada masing-masing pekerjaan. Apabila banyak pekerjaan yang harus dilakukan di perusahaan, maka luangkanlah waktu untuk berkomunikasi dengan keluarga. Selain itu menentukan prioritas juga merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Karyawan wanita dapat melakukan identifikasi terkait tugas yang paling penting untuk dikerjakan, dengan begitu mereka dapat menghindari rutinitas yang tidak efektif. Pada institusi diharapkan dapat membuat kebijakan atau program untuk kehidupan kerja dalam bentuk penyeimbangan keluarga dan pekerjaan. Seperti pengaturan pengambilan hak cuti dan mengoptimalkan layanan psikologi atau konseling dengan memberikan lebih banyak program intervensi tentang cara menangani konflik dalam pekerjaan dan keluarga.

Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau memperbanyak jumlah responden penelitian agar dapat memperoleh hasil yang lebih representatif. Peneliti selanjutnya juga dapat mengikutsertakan semua gender baik laki-laki ataupun wanita. Selain itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambah variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja.

REFERENSI

- Apreviadizy, P., & Puspitacandri, A. (2014). Perbedaan stres ditinjau dari ibu bekerja dan ibu tidak bekerja. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1).
- Azhad, M. N. (2015). Anwar, and N. *Qomariah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: Cahaya Ilmu.*
- Basis, L. (2014). Perbedaan kualitas hidup pada dewasa awal yang bekerja dan yang tidak bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(2), 2-4.
- Darmawati, D. (2019). *Work Family Conflict (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga).*
- Fauzy, A. (2019). *Metode Sampling.* Banten: Universitas Terbuka.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of vocational behavior*, 50(2), 145-167.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations behavior, structure, processes.* New York :McGraw-Hill.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2015). The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and initial validation of a self-report measure of work–family conflict for use with parents. *Child Psychiatry & Human Development*, 46, 346-357.

- Hurlock, E. B. (1996). Psikologi Perkembangan. Jakarta: Erlangga.
- Ibrahim, M., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Work Family Conflict dan Keterlibatan kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Dosen Wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- 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.
- Juliono P, S. (2015). Komunikasi dan gender: Perbandingan gaya komunikasi dalam budaya maskulin dan feminim. *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi UNIKOM*, 5.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of occupational and environmental medicine*, 856-866.
- Kossek, E. E., & Lee, K. H. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. In *Oxford research encyclopedia of business and management*.
- Kremer, I. (2016). The relationship between school-work-family-conflict, subjective stress, and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 31(4), 805-819.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak organizational citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148-160.
- Levy, P. S., & Lemeshow, S. (2013). *Sampling of populations: Methods and applications*. New York: John Wiley.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Reflika Aditama
- Putri, A. F. (2019). Pentingnya orang dewasa awal menyelesaikan tugas perkembangannya. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 3(2), 35-40.
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021). Peran Work Life Balance dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. In E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS), 2(1), 64-72
- Retnowati, A. N., Aprianti, V., & Agustina, D. (2020). Dampak work family conflict dan stres kerja pada kinerja ibu bekerja dari rumah selama pandemic Covid 19 di Bandung. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 6(2), 161-166.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen. Yogyakarta: Deepublish
- Rohmah, E. A., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work Family Conflict, Family Work Conflict, Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290-307.

- Sadakah, S., Palutturi, S., Pasinringi, S. A., Sidin, A. I., Amiruddin, R., & Saleh, L. M. (2020). The implementation of the value of local philosophy on nurse performance in Bima regional general hospital, Indonesia. *Enfermeria Clinical*, 30, 478-481.
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker's Performance with Work Stress as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).
- Sari, A. Y., & Waryono, W. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di The Sanchaya Bintang. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 11(02), 250-260.
- Silfiana, M. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alun-Alun.
- Soetjipto, N. (2019). Job Performance dan sisi gelap kehidupan para pekerja wanita (Studi work family conflict dan emotional intelligence pada pekerja wanita). Yogyakarta: K-Media.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan r&d. Bandung: Alfabeta
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45-58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Sutanto, V., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(1), 377-391.
- Tabassum, H., Farooq, Z., & Fatima, I. (2017). Work family conflict, perceived work overload and work exhaustion in employees of banking sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(1), 340-352.
- Wahab, A., Yasrie, A., & Anwar, M. (2019). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stress kerja sebagai moderator pada pegawai wanita. *Dinamika Ekonomi- Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 250-266.
- Wahida, A. (2019). Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Bank Bri Cabang Palopo. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 8(1).

Wibowo (2012), Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation og individual work performance questionnaire(IWPQ) Into Bahasa Indonesia. *International Journal of Researcch Studies in Psychology*, 7(2), 101-112.

Wilson, K. S., & Bauman, H. M. (2015). Capturing a more complete view of employees lives outside of work: The introductioan and development of new interrole conflict constructs. *Personal Psychology*, 68(2), 235-282.

Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADHITA*, 4(1), 38-57.





LAMPIRAN

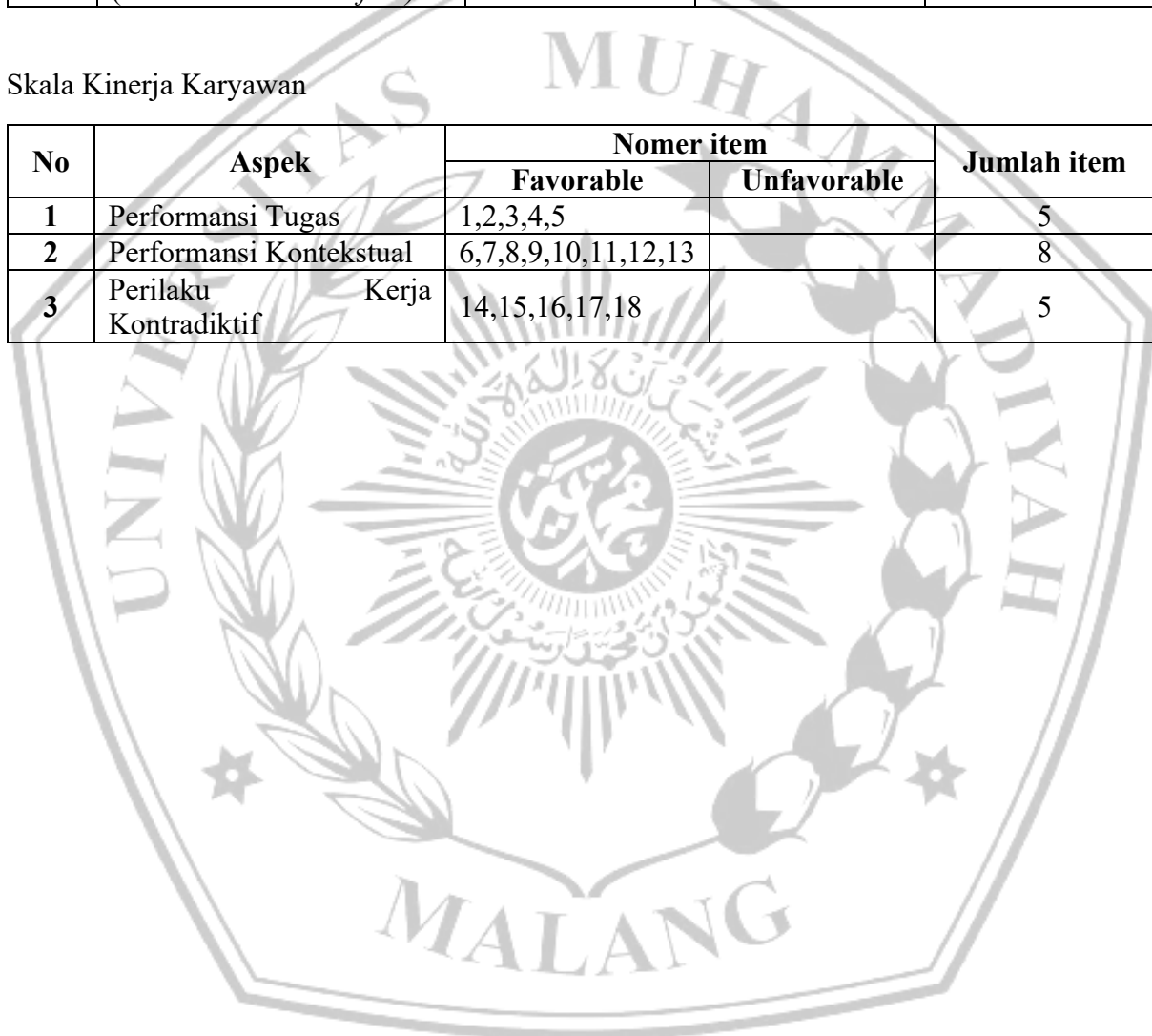
Lampiran 1. Blueprint skala

Skala *Work Family conflict*

No	Aspek	Nomer item		Jumlah item
		Favorable	Unfavorable	
1	Konflik berdasar waktu (<i>time based conflict</i>)	1,2,3		3
2	Konflik berdasar tegangan (<i>strain based conflict</i>)	4,5,6,7,10		5
3	Konflik berdasar perilaku (<i>behavior based conflict</i>)	8,9		2

Skala Kinerja Karyawan

No	Aspek	Nomer item		Jumlah item
		Favorable	Unfavorable	
1	Performansi Tugas	1,2,3,4,5		5
2	Performansi Kontekstual	6,7,8,9,10,11,12,13		8
3	Perilaku Kerja Kontradiktif	14,15,16,17,18		5



Lampiran 2. Kuesioner Penelitian



Kuesioner Tugas Akhir

Assalamualaikum Wr.Wb.
Salam Sejahtera untuk kita semua

Perkenalkan saya Azizha Putri Wandansari dengan NIM 202010230311350 yang merupakan mahasiswa semester 8 Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir (skripsi). Saya ingin meminta kesediaan anda untuk dapat menjadi responden karena bantuan anda sangat berarti dalam penyelesaian tugas akhir ini. Anda hanya perlu waktu 15-20 menit untuk mengisi pernyataan yang ada dalam kuesioner. Setiap jawaban mengenai informasi dan data yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademisi.

Adapun beberapa **kriteria responden** yang dibutuhkan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Wanita
2. Sudah Menikah
3. Berusia 25-39 Tahun
4. Bekerja
5. Memiliki Anak

(Anda dapat menghubungi saya dalam **email azizhaputri36@gmail.com** atau **instagram @azizhaputriwandansari**, apabila terdapat hal-hal yang ingin ditanyakan terkait pengisian kuesioner)

Demikian, atas perhatian dan kesediaan anda dalam meluangkan waktunya untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini, saya ucapkan Terimakasih.

Wassalamualikum wr.wb.

Apakah anda memenuhi kriteria dan bersedia untuk menjadi responden penelitian? *

Jika tidak, dimohon untuk tidak melanjutkan pengisian kuesioner ini

- Ya, saya bersedia dan tidak ada paksaan dari pihak manapun
- Tidak, saya tidak bersedia

Berikutnya

Kosongkan formulir

Identitas Diri

Sebelum mengisi kuesioner, dimohon untuk mengisi identitas terlebih dahulu
Pengisian identitas ini bersifat **Wajib**

Email *

Jawaban Anda _____

Nama

Jawaban Anda _____

Jenis Kelamin * Perempuan**Usia ***

Pilih ▾

Status *

Pilih ▾

Sedang aktif bekerja * Ya Tidak

6. Kinerja saya terganggu karena komitmen pribadi dan keluarga. *

1 2 3 4 5 6 7

Teramat tidak setuju Teramat setuju

7. Masalah-masalah atau tanggung jawab keluarga seringkali mengganggu saya sewaktu bekerja. *

1 2 3 4 5 6 7

Teramat tidak setuju Teramat setuju

8. Apabila saya tidak memiliki keluarga, saya akan menjadi pekerja (karyawan) yang lebih baik. *

1 2 3 4 5 6 7

Teramat tidak setuju Teramat setuju



9. Keluarga saya memberikan dampak yang negatif terhadap tugas(kewajiban) sehari-hari saya di tempat kerja. *

1 2 3 4 5 6 7

Teramat tidak setuju Teramat setuju

10. Sulit bagi saya untuk fokus pada pekerjaan karena saya lelah dengan tugas-tugas (tanggung jawab) dalam keluarga. *

1 2 3 4 5 6 7

Teramat tidak setuju Teramat setuju

[Kembali](#)

[Berikutnya](#)

[Kosongkan formulir](#)

Kuesioner 2

Pada kuesioner ini silahkan anda memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan berikut dengan cara **memilih nomer yang sesuai**. Penting untuk mengisi kuesioner ini secermat dan sejujur mungkin. Apabila anda ragu-ragu dalam menjawab suatu pernyataan, mohon berikan jawaban yang paling mendekati dengan diri anda. **Respon jawaban** pada kuesioner ini adalah **0-4**.

1. Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. *

0 1 2 3 4
 Tidak pernah Selalu

2. Saya terus mengingat target kerja yang harus saya capai. *

0 1 2 3 4
 Tidak pernah Selalu

3. Saya mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan. *

0 1 2 3 4
 Tidak pernah Selalu

4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien. *

0 1 2 3 4
 Tidak pernah Selalu

5. Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik. *

0 1 2 3 4
 Tidak pernah Selalu

6. Saya berinisiatif mengerjakan tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai. *

0 1 2 3 4
 Tidak pernah Selalu

7. Saya bersedia mengerjakan tugas-tugas yang menantang yang ditawarkan kepada saya. *

0 1 2 3 4
 Tidak pernah Selalu

8. Saya berusaha memperbarui pengetahuan mengenai pekerjaan saya. *

0 1 2 3 4
 Tidak pernah Selalu

9. Saya berusaha terus memperbarui keterampilan terkait pekerjaan saya. *

	0	1	2	3	4	
Tidak pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu

10. Saya menemukan solusi kreatif dalam menghadapi permasalahan baru. *

	0	1	2	3	4	
Tidak pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu

11. Saya mengambil tanggung jawab tambahan dalam bekerja. *

	0	1	2	3	4	
Tidak pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu



12. Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya. *

	0	1	2	3	4	
Tidak pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu

13. Saya berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan. *

	0	1	2	3	4	
Tidak pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu

14. Saya mengeluhkan persolan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya. *

	0	1	2	3	4	
Tidak pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu



15. Saya cenderung membesar-besarkan masalah di tempat kerja saya. *

0 1 2 3 4
Tidak pernah Selalu

16. Saya cenderung melihat sisi negatif daripada sisi positif di tempat kerja saya. *

0 1 2 3 4
Tidak pernah Selalu

17. Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan saya dengan rekan-rekan * saya.

0 1 2 3 4
Tidak pernah Selalu



18. Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di * luar tempat kerja saya.

0 1 2 3 4
Tidak pernah Selalu



Lampiran 3. Data Mentah

Work Family Conflict (Variabel X)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	6	3	5	4	4	5	5	3	3	4	42
2	6	7	5	4	5	1	3	4	1	1	37
3	2	1	1	1	3	2	1	6	1	1	19
4	3	4	1	1	1	2	3	2	1	2	20
5	5	5	5	4	1	7	1	1	1	1	31
6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
7	6	5	5	4	2	2	2	2	2	2	32
8	4	4	3	1	4	1	1	1	1	2	22
9	6	4	3	2	4	2	4	2	2	4	33
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
11	6	5	4	3	5	4	4	4	4	4	43
12	4	5	3	2	3	2	4	4	4	2	33
13	5	4	4	2	2	2	3	3	2	3	30
14	3	1	3	3	6	3	1	2	1	1	24
15	7	3	2	1	1	1	2	2	2	2	23
16	5	3	5	3	5	3	4	6	4	2	40
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
18	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
19	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17
20	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	16
21	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	33
22	3	5	3	2	2	3	3	1	2	2	26
23	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	15
24	3	1	2	1	4	4	6	7	1	2	31
25	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	14
26	6	6	3	3	5	3	2	3	2	4	37
27	4	4	5	3	5	4	3	2	3	3	36
28	1	2	4	1	1	1	2	7	1	3	23
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
30	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	15
31	4	4	4	1	2	1	2	1	1	1	21
32	3	5	2	4	5	1	2	1	1	2	26
33	4	1	1	1	2	2	5	2	1	1	20
34	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	21
35	4	3	3	3	3	4	5	2	2	3	32
36	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	20
37	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	12
38	3	3	3	3	3	2	3	6	1	1	28
39	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
41	4	3	2	2	2	1	2	1	1	1	19
42	6	6	5	2	5	3	4	6	1	2	40
43	5	5	6	3	5	6	5	2	3	4	44
44	2	2	2	2	1	1	1	7	1	1	20
45	3	4	2	1	3	1	2	1	1	1	19
46	5	3	4	2	3	1	2	1	1	1	23
47	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	20
48	7	7	1	1	2	1	2	2	1	1	25
49	4	4	4	1	2	2	2	3	1	1	24
50	4	1	4	1	5	1	1	1	1	1	20
51	4	1	2	1	2	2	3	1	1	2	19

52	3	4	5	1	3	6	3	1	1	2	29
53	1	4	2	1	4	2	2	2	2	2	22
54	3	5	3	1	1	7	7	4	1	1	33
55	4	6	3	1	1	1	1	1	1	1	20
56	5	4	2	2	2	2	3	2	1	1	24
57	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	20
58	5	3	2	1	1	5	4	4	1	1	27
59	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	25
60	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	20
61	4	3	2	1	1	2	2	1	1	1	18
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
63	6	5	4	1	4	5	4	5	1	2	37
64	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	20
65	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	19
66	5	2	2	1	4	1	3	1	1	1	21
67	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11
68	1	1	1	1	3	2	2	7	1	1	20
69	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
70	4	4	3	1	4	4	3	2	3	5	33
71	3	2	4	2	2	2	5	1	1	3	25
72	1	2	5	3	3	4	4	1	1	5	29
73	7	2	7	2	6	6	6	7	1	6	50
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
75	1	3	1	3	4	1	1	5	2	3	24
76	7	7	6	6	7	5	6	6	7	7	64
77	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	12
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
79	2	1	1	1	2	2	2	5	1	1	18
80	5	5	4	2	2	3	3	2	1	4	31
81	2	4	5	2	4	4	4	1	1	5	32
82	1	2	4	4	4	3	3	1	1	4	27
83	2	4	4	3	4	4	5	1	2	5	34
84	1	2	4	2	4	4	5	1	2	4	29
85	3	3	2	2	2	2	5	5	3	4	31
86	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	25
87	2	4	3	4	4	5	5	1	4	5	37
88	1	2	2	4	5	4	5	1	2	5	31
89	1	2	3	2	4	4	5	1	4	5	31
90	1	2	2	4	4	4	5	1	1	6	30
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
93	1	4	5	1	2	5	5	1	1	4	29
94	6	6	6	6	1	1	1	6	1	3	37
95	4	2	3	1	4	3	6	1	1	1	26
96	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	15
97	4	3	2	2	4	2	2	5	1	2	27
98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
99	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	17
100	7	7	7	5	4	5	4	6	2	4	51
101	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
102	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
103	3	3	3	1	3	3	3	1	4	4	28

104	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
105	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
106	5	5	5	4	5	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	41	
107	5	5	5	4	4	5	5	1	2	4	4	1	2	4	4	4	4	40	
108	4	5	5	4	4	4	4	1	2	5	4	1	2	5	4	5	5	38	
109	4	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	5	4	5	5	39	
110	4	5	4	4	5	4	4	1	1	5	4	1	1	5	4	5	5	37	
111	4	5	5	4	4	4	4	1	4	5	4	1	4	5	4	5	5	40	

Kinerja Karyawan (Variabel Y)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	46
2	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	2	1	4	0	2	2	2	1	47
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	59
4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	4	4	4	49
5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	2	3	62
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	52
7	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	50
8	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	55
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	53
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	44
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	45
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	1	49
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	57
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	70
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	50
16	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	45
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
18	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	45
19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	59
20	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	53
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	52
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	49
23	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	55
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	65
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4	2	3	62
26	3	1	1	1	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	51
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	68

28	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	4	1	4	3	4	4	56
29	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	0	1	0	3	4	2	4	3	39
30	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	58
31	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	60
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	57
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	0	2	0	0	0	53
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	54
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
36	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	59
37	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	62
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	44
39	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	66
40	3	1	4	4	4	3	3	2	2	3	0	1	4	4	4	4	4	4	54
41	4	4	4	4	2	0	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	60
42	3	2	3	3	3	3	0	3	3	1	1	0	0	3	3	1	0	0	32
43	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	2	1	3	2	1	1	46
44	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	64
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	69
46	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4	1	2	4	53
47	3	0	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	4	4	4	4	4	51
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	2	4	2	3	1	57
49	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	4	3	4	4	51
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	66
51	4	4	4	3	3	1	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	61
52	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	68
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
54	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	63
55	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	0	0	2	4	4	4	4	4	56

56	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	2	3	2	4	2	2	4	50
57	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	56
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
59	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	57
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	68
61	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	63
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	70
63	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	1	3	3	57
64	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	46
65	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	1	4	1	3	4	54
66	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	1	2	0	50
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	65
68	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	1	2	2	1	3	56
69	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	56
70	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	56
71	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	55
72	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	59
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	66
74	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	69
75	2	2	1	1	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	0	3	38
76	1	1	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	2	45
77	4	3	3	4	4	3	0	1	1	2	1	1	1	3	4	3	3	3	44
78	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	60
79	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	3	3	62
80	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	40
81	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	61
82	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	63
83	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	59

84	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	60
85	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	48
86	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	52
87	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	63
88	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	64
89	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	64
90	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	64
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
92	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	4	4	4	60
93	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	0	3	2	4	4	1	4	51
94	4	4	4	4	4	3	1	4	4	2	4	2	4	1	2	4	4	59
95	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
97	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	63
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
99	3	3	4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	52
100	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	40
101	4	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	62
102	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	32
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	42
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	70
105	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	62
106	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	3	3	4	4	4	51
107	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	2	4	1	4	4	4	51
108	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	3	4	4	4	4	52
109	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	0	1	3	3	4	4	4	51
110	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	53
111	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	58

Lampiran 4. Uji Kategorisasi

Work Family Conflict

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	73	65,8	65,8	65,8
	sedang	36	32,4	32,4	98,2
	tinggi	2	1,8	1,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Kinerja karyawan Wanita

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	19	17,1	17,1	17,1
	tinggi	92	82,9	82,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Lampiran 5. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,52126243
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,030
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Lampiran 6. Uji Linieritas Data

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kienerja Karyawan Wanita * Work Family Conflict	Between Groups	(Combined)	2943,420	35	84,098	1,071	,393
		Linearity	846,924	1	846,924	10,783	,002
		Deviation from Linearity	2096,496	34	61,662	,785	,780
	Within Groups		5890,814	75	78,544		
Total			8834,234	110			



Lampiran 7. Uji Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Family Conflict ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Wanita

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,310 ^a	,096	,088	8,560

a. Predictors: (Constant), Work Family Conflict

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	846,924	1	846,924	11,558	,001 ^b
	Residual	7987,310	109	73,278		
	Total	8834,234	110			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Wanita

b. Predictors: (Constant), Work Family Conflict

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62,731	2,174		28,849	,000
	Work Family Conflict	-,263	,077	-,310	-3,400	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Wanita

Lampiran 8. 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/428/Lab-Psi/UMM/V/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 : Azizha Putri Wandansari
NIM : 202010230311350
Dosen Pembimbing : 1) Alifah Nabilah Masturah, S.Psi., M.A
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 Mei 2024
Petugas Cek


Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 9. Hasil Uji Plagiasi



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

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/555/Lab-Psi/UMM/VI/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 : Azizha Putri Wandansari
 NIM : 202010230311350
 Dosen Pembimbing : 1) Alifah Nabilah Masturah, S.Psi., M.A
 2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan Wanita	25%	2%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 26 Juni 2024

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si