

Pengaruh *Work Family Conflict*, *Family Work Conflict*, dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Penulis:

Aileen Fransisca¹
Edison Parulian²
Rostina³
Shamir Hasyim Syarif⁴
Tarwiyah⁵

Afiliasi:

Universitas IBBI^{1,2,3,4,5}

Korespondensi:

edisp73@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 05-10-2023
Accepted: 15-10-2023
Published: 01-11-2023

Masalah penelitian ini adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan wanita pada PT BBC. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, *family work conflict*, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT BBC. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam memecahkan masalah penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Populasi pada penelitian ini sebanyak 64 orang karyawan yang terdiri dari 32 karyawan pria dan 32 karyawan wanita. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh (*total sampling*), sehingga ukuran sampel penelitian ini adalah 32 karyawan wanita. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Skala penelitian yang digunakan adalah skala Likert dengan lima opsi pilihan. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda, sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, maka dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari penelitian ini terdiri dari beberapa. Pertama, *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT BBC. Kedua, *family work conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT BBC. Ketiga, *work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan wanita pada PT BBC. Kesimpulan, *work family conflict* semakin tinggi, kinerja karyawan wanita semakin menurun, selanjutnya *family work balance* dan *work life balance* semakin tinggi, kinerja karyawan wanita tidak terlalu meningkat secara signifikan.

Kata kunci: *Work Family Conflict*, *Family Work Conflict*, *Work Life Balance*, Kinerja Karyawan, Wanita

Pendahuluan

PT BBC adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri perkebunan minyak kelapa sawit (PMKS), berdiri sejak tahun 2013 atau lebih dari 10 tahun beroperasi hingga saat ini dan telah memiliki pengolahan minyak kelapa sawit yang tersebar diberbagai wilayah seperti Pekan Baru dan Pontianak. PT BBC memiliki tujuan utama yaitu meningkatkan laba perusahaan untuk pemegang saham, selain dari tujuan utama tersebut, PT BBC juga sangat memperhatikan kinerja karyawan baik pria dan wanita, perusahaan menyadari bahwa dengan kinerja karyawan pria dan wanita yang tinggi, maka kinerja perusahaan dan laba perusahaan akan meningkat sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, PT BBC sangat memperhatikan kinerja karyawan pria dan wanita.

Dari hasil kunjungan peneliti ke perusahaan, manajer sumber daya manusia melaporkan bahwa kinerja karyawan wanita mengalami penurunan dalam beberapa bulan terakhir, adapun rekapan penurunan kinerja karyawan wanita yang disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 01
Rekapan Kinerja Karyawan Wanita Tahun 2023

| Bulan | Jumlah Karyawan Wanita (Skor Maksimal 30) | | Jumlah Karyawan Tetap Wanita PT BBC | Keterangan |
|----------|---|-----------|-------------------------------------|------------|
| | Skor < 15 | Skor > 15 | | |
| Januari | 8 | 24 | 32 Orang | - |
| Februari | 12 | 20 | 32 Orang | Penurunan |
| Maret | 13 | 19 | 32 Orang | Penurunan |
| April | 17 | 15 | 32 Orang | Penurunan |
| Mei | 20 | 12 | 32 Orang | Penurunan |
| Juni | 23 | 9 | 32 Orang | Penurunan |
| Juli | 25 | 7 | 32 Orang | Penurunan |

Dari tabel 01, peneliti melihat bahwa selama tujuh bulan karyawan wanita PT BBC mengalami penurunan kinerja secara terus menerus baik secara kuantitas kerja, kualitas kerja, adaptabilitas, kerjasama, kemandirian dan inisiatif. Dari hasil wawancara dengan manajer sumber daya manusia, manajer sumber daya manusia melaporkan bahwa banyak karyawan yang melakukan izin dan cuti, baik cuti melahirkan, cuti data bulan dan izin-izin terkait kehidupan pribadi serta masalah keluarga seperti mengurus masalah perceraian, izin merawat anak sakit dan sebagainya, selain itu manajer sumber daya manusia menyatakan bahwa banyak karyawan wanita sering mengeluh terkait masalah konflik sesama karyawan, masalah keluarga yang tinggi, tidak ada kehidupan yang seimbang antara kerja dengan kehidupan pribadi.

Dari data yang diungkapkan manajer, maka dapat diduga *work family konflik*, *family work conflict* dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita, sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, *family work conflict*, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT BBC.

Studi Literatur

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah penampilan kerja yang dicapai oleh orang dalam suatu organisasi dalam satuan waktu tertentu (Pusparani, 2021). Tujuan kinerja karyawan ditingkatkan oleh perusahaan adalah meningkatkan kinerja perusahaan (Anggono & Teng, 2024). Ada lima indikator kemampuan karyawan yang bisa digunakan untuk menilai kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan mandiri (Robbins & Kenny, 2004)

Work Family Conflict (WFC)

Work Family Conflict merupakan bentuk dari konflik peran ketika tuntutan antara peran di pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga menyebabkan suatu hubungan realisasi kerja dan kehidupan berkeluarga menjadi tidak harmonis dan menimbulkan konflik (Greenhaus et al., 2003). Greenhaus & Beutell (1985) mengguraikan tiga indikator *work family conflict* yaitu *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*. Stoner et al (2011) menyatakan ada beberapa aspek yang mempengaruhi *work family conflict* yaitu: tekanan waktu, ukuran keluarga, kepuasan kerja, kepuasan pernikahan, dan *size of firm*.

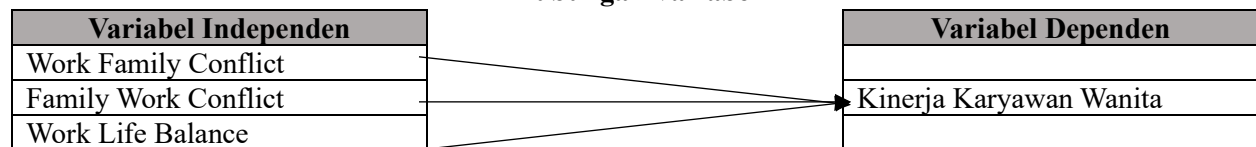
Family Work Conflict (FWC)

Family work conflict dijelaskan sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan tugas dikantor akan lebih sulit karena juga menjalankan tugas dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan (Elahi et al., 2022). Pengukuran konflik pekerjaan-keluarga menurut Netemeyer et al. (1996) terdapat lima indikator *family-work conflict*, yaitu: tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan, keluarga mengakibatkan kehilangan pekerjaan, keluarga mengganggu keinginan dalam pekerjaan, keluarga mengganggu tanggung jawab dalam pekerjaan, kesibukan dalam keluarga mengganggu rekan kerja.

Work Life Balance (WLB)

Work Life Balance merupakan sejauh mana individu merasa terikat dan puas terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarganya serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga (Gragnano et al., 2020). Indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* terdiri dari: *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* (Hudson, 2005). Menurut Schabracq et al. (2003) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *work-life balance* seseorang, yaitu sebagai berikut: karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan dan sikap.

Tabel 02
Hubungan Variabel



Dari hubungan variabel yang dirumuskan sebelumnya ada tiga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Pertama, *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT BBC. Kedua, *Family Work Conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT BBC. Ketiga, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan wanita pada PT BBC.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Metode survei adalah metode penelitian yang mendapatkan data masa lampau dengan cara menjangkau data dengan angket, biasanya untuk menjangkau data persepsi dan aspek psikologis objek penelitian (Sugiyono, 2018). Populasi penelitian ini terdiri dari 64 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling* (sampel jenuh). Penelitian ini terdapat pekerja wanita yang masih bekerja dikantor, sampel ada 32 orang karyawan wanita. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, namun sebelum dilakukan analisis regresi berganda, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan persamaan regresi berganda yang dihasilkan mampu menjadi prediktor yang baik. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dilihat pada bawah ini.

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta Kinerja Karyawan
- b1, b2, b3 : Koefisien variabel dari variabel independen
- X1 : *Work Family conflict*

X2 : *Family Work Conflict*
 X3 : *Work Life Balance*
 e : *Error Term*

Hasil

Setelah menjaring data menggunakan angket, data-data tersebut kemudian dilakukan uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Berikut merupakan hasil uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

Tabel 03
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| Unstandardized Residual | | |
|-------------------------|---------------------|---------------------------|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200 ^{c,d} | Data Berdistribusi Normal |

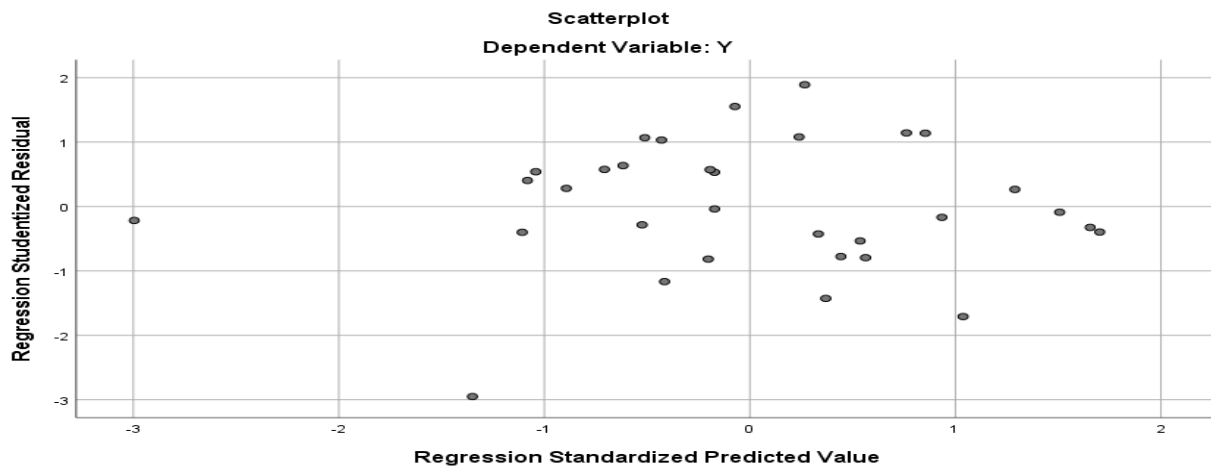
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas Kolmogorov-smirnov membuktikan bahwa nilai tingkat signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 04
Hasil Uji Multikolinearitas

| Variable | VIF | Interpretasi |
|-----------------------------|-------|---------------------------------|
| <i>Work Family Conflict</i> | 1,050 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| <i>Family Work Conflict</i> | 1,007 | |
| <i>Work Life Balance</i> | 1,054 | |

Tabel diatas memperlihatkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas. Hal ini bisa dilihat dengan membandingkan dengan nilai VIF. Masing-masing variabel *work family conflict*, *family work conflict* dan *work life balance* yang digunakan dalam penelitian ini memiliki memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam variabel lainnya.

Gambar 01
Hasil Uji Heroskedastisitas



Dari gambar diatas, scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 05
Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 69,873 | 15,427 | | 4,529 | ,000 |
| | <i>Work Family Conflict</i> | -,950 | ,254 | -,593 | -3,741 | ,001 |
| | <i>Family Work Conflict</i> | ,171 | ,263 | ,101 | ,649 | ,522 |
| | <i>Work Life Balance</i> | ,115 | ,279 | ,065 | ,410 | ,685 |

Dari tabel diatas, persamaan regresi yang dapat dirumuskan adalah $Y = 69,873 - (0,950.b_1) + (0,171.b_2) + (0,115.b_3) + e$. Dengan penjelasan sebagai berikut, konstanta (a) = 69,873 menunjukkan bahwa nilai konstan dimana jika variabel *work family conflict*, *family work conflict* dan *work life balance* sama dengan 0, maka kinerja karyawan tetap sebesar 69,873. Selanjutnya, koefisien *work family conflict* (b_1) = -0,950 menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar 1% pada variabel *work family conflict*, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -95 %. Berikutnya, koefisien *family work conflict* (b_2) = 0,171 menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar 1% pada variabel *family work conflict*, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 17,1% dan koefisien *work life balance* (b_3) = 0,115 menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar 1% pada variabel *work life balance*, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 11,5 %.

Tabel 06
Hasil Pengujian Hipotesis

| Model | | t | Sig. | Keterangan |
|-------|-----------------------------|--------|------|------------------------------|
| 1 | (Constant) | 4,529 | ,000 | - |
| | <i>Work Family Conflict</i> | -3,741 | ,001 | Negatif dan Signifikan |
| | <i>Family Work Conflict</i> | ,649 | ,522 | Positif dan Tidak Signifikan |
| | <i>Work Life Balance</i> | ,410 | ,685 | Positif dan Tidak Signifikan |

Dari tabel diatas, nilai sig. variabel *work family conflict* lebih rendah dari 0,05 dan nilai t bernilai negatif, sehingga *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT BBC. Nilai sig. variabel *work family conflict* lebih tinggi dari 0,05 dan nilai t bernilai positif, sehingga *family work conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT BBC. Nilai sig. variabel *work life balance* lebih tinggi dari 0,05 dan nilai t bernilai positif, sehingga *work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT BBC. Nilai sig. variabel *work life balance*.

Tabel 07
Hasil Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error The Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|-------------------------|
| 1 | ,616 ^a | ,379 | ,307 | 8,012 |

a. Predictors: (Constant) WLB, FWC, WFC

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi menggunakan nilai Adjusted R Square, karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai Adjusted R Square =,307. Dengan demikian besarnya pengaruh *work family conflict* (X_1), *family work conflict* (X_2) dan *work life balance* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita (Y) sebesar, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita karena karyawan wanita tidak hanya bekerja, namun juga mengurus keluarga. *Work family conflict* terpicu pada karyawan wanita dikarenakan *deadline* tugas kantor yang tinggi serta ukuran perusahaan yang besar, sehingga transaksi perusahaan juga tinggi. Sebagai konsekuensinya, stress dan tekanan dari kantor terbawa ke lingkungan keluarga. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ariati & Wulandari (2022) yang menyatakan *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Christine et al. (2010) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Segogiyanya, semakin tinggi *work family conflict*, kinerja karyawan menurun karena banyak tekanan yang dihadapi karyawan. Sangat tidak mungkin semakin tinggi *work family conflict*, kinerja karyawan semakin meningkat.

Family work conflict berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan wanita karena karyawan wanita yang mengalami masalah keluarga tetap akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini disebabkan oleh adanya tuntutan keluarga terutama di masalah finansial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik keluarga, kinerja karyawan wanita akan sedikit meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ariati & Wulandari (2022) yang menyatakan *family work conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Work life balance berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan wanita karena karyawan wanita yang memiliki *work life balance* yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerjanya, selain itu karyawan wanita yang memiliki *work life balance* mampu bekerja dengan baik karena memiliki pengendalian diri yang tinggi sehingga dapat menetralsir masalah keluarga dan masalah pekerjaan agar tidak membebani psikologi dalam diri. Pada penelitian ini, *work life balance* memiliki pengaruh yang tidak signifikan dikarenakan *work life balance* bukan faktor utama dalam menentukan kinerja karyawan wanita. Hasil ini mendukung penelitian Pradita & Franksiska (2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi positif bagi diri sendiri. Hal ini menjelaskan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil ada tiga. Pertama, *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT BBC. Kedua, *family work conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT BBC. Ketiga, *work-life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT BBC. Saran yang dapat diberikan beberapa. Pertama, perusahaan wajib menetapkan batas waktu kerja yang jelas dan mendorong karyawan untuk tidak melakukan pekerjaan diluar jam kerja rutin. Kedua, perusahaan memfasilitasi komunikasi yang terbuka terkait masalah kesehatan, masalah keluarga dan keseimbangan hidup karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Ketiga, perusahaan wajib mengapresiasi kinerja karyawan baik secara memberikan insentif dan secara verbal. Keempat, untuk peneliti selanjutnya boleh menambahkan variabel motivasi kerja yang dicetuskan oleh Maslow agar dapat mengetahui kebutuhan karyawan secara detail di PT BBC.

Referensi

- Anggono, & Teng, S. H. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(01), 73–79.
- Ariati, N. W. T., & Wulandari, N. L. A. A. (2022). Pengaruh Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Staff Performance. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 945–955. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1865>
- Christine, W. S., Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Dual Career Couple Di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 121–132. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/18170>
- Elahi, N. S., Abid, G., Contreras, F., & Fernández, I. A. (2022). Work–Family And Family–Work Conflict And Stress In Times Of COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 13(October), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951149>
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–Life Balance: Weighing The Importance Of Work–Family And Work–Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 9–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Greenhaus, J., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance And Quality Of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(01), 76–88. https://www.researchgate.net/publication/259309989_Source_of_Conflict_Between_Work_and_Family_Roles
- Hudson Global Resources. (2005). *The Case For Work/Life Balance: Closing The Gap Between Policy And Practice*. Hudson Australia New Zealand. https://www.academia.edu/6183358/The_Case_for_Work_Life_Balance
- Netemeyer, R. G., Boles, J., & Mcmurrian, R. C. (1996). Development and Validation of Work-Family and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>

- Pradita, N. Y., & Franksiska, R. (2020). Work-Life Balance: A Perspective Of Multinational Corporation (MNCS) Employee. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 1–18. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i1.4077>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Robbins, A., & Kenny, M. (2004). *Work Family Conflict* [Boston College]. <https://dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir:102055/datastream/PDF/view>
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The Handbook Of Work And Health Psychology*. John Wiley & Sons.
- Stoner, C. R., Hartman, R. I., & Arora, R. (2011). Work/Family Conflict: A Study Of Women In Management. In *Journal of Applied Business Research (JABR)* (Vol. 7, Issue 1, p. 67). <https://doi.org/10.19030/jabr.v7i1.6261>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.