

Work Family Conflict dengan Kinerja (Job Performance) Karyawan Wanita Swalayan Laris Ambarawa

¹Iggrea Christianna Pratiwy, ²Sutarto Wijono

¹⁻²Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga
Jawa Tengah Indonesia

Jl. Diponegoro Np. 52-60, Salatiga, kec. Siderejo, Kota Salatiga, Jawa Tengah 50711

Email : 802018300@student.uksw.edu

ABSTRAK

Para karyawan wanita pada saat menjalani karir sebagai seorang karyawan yang telah menikah dituntut untuk dapat berperan sebagai istri, serta ibu yang mengasuh dan merawat keluarganya. Work family conflict terjadi ketika terjadi konflik peran antara peran di dalam keluarga dan peran di dalam organisasi. *Work family conflict* yang dialami oleh karyawan wanita akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan dan berpengaruh secara tidak langsung pada kinerja karyawan. Work family conflict akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja dari seorang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *work family conflict* dengan kinerja karyawan wanita swalayan Laris Ambarawa. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan wanita yang telah menikah di swalayan Laris Ambarawa dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan subjek sebanyak 31 karyawan. Pengumpulan data untuk variabel kinerja menggunakan skala yang disusun oleh Koopmans (2013) yang terdiri dari 47 item dan variabel *Work Family Conflict* menggunakan alat ukur yang disusun oleh Carlson, Kacmar, dan Williams (2000), yang terdiri dari 18 item. Analisis data menggunakan uji korelasi *product moment* dari Pearson. Hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah $r = -0.605$ dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *work family conflict* dengan kinerja karyawan wanita swalayan Laris Ambarawa. Semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah kinerja dan sebaliknya semakin tinggi kinerja maka semakin rendah *work family conflict*.

Kata Kunci : *Work Family Conflict*; Kinerja, Karyawan Wanita

ABSTRACT

Female employees during their careers as married employees are required to be able to act as wives, as well as mothers who care for and care for their families. Work family conflict occurs when there is a role conflict between roles in the family and roles in the organization. Work family conflict experienced by female employees will affect the psychological condition of employees and indirectly affect job performance. Work family conflict will affect the high and low performance of an employee. This study aims to determine whether there is a relationship between work family conflict and the performance of female self-service employees Laris Ambarawa. The subjects in this study were married female employees at the Laris Ambarawa supermarket with using a saturated sample technique with a subject of 31 employees. Collecting data for the performance variable using a scale compiled by Koopmans (2013) which consists of 47 items and the Work Family Conflict variable using a measuring

tool compiled by Carlson, Kacmar, and Williams (2000), which consists of 18 items. Data analysis using correlation test product moment from Pearson. the results obtained from these calculations are $r = -0.605$ with a significance of 0.000 ($p < 0.05$). These results indicate that there is a negative relationship between work family conflict and the job performance of female self-service employees Laris Ambarawa. The higher the work family conflict, the lower the job performance and conversely the higher the job performance, the lower the work family conflict.

Keywords: *Work Family Conflict; Job Performance, Female Employees*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan pastinya membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara lebih baik dan cepat, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja karyawan (*job performance*) yang baik dan tinggi (Mangkunegara, 2002). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya paling penting dan dominan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan perlu diperhatikan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja dan peningkatan keberhasilan perusahaan (Fernanda & Sagoro, 2016). Pentingnya kinerja karyawan ialah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan perusahaan. Ferdian et al. (2017), menyatakan bahwa dengan kinerja karyawan yang baik maka, maka produktivitas dari suatu perusahaan dapat meningkat, sedangkan sebaliknya jika kinerja karyawan rendah, maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai target produksinya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, Menurut Wirawan (2009), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu; faktor internal karyawan, faktor internal organisasi, dan faktor eksternal organisasi. faktor eksternal organisasi merupakan faktor yang terjadi dalam lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, faktor-faktor berikut adalah kehidupan ekonomi, tuntutan keluarga, konflik peran, kehidupan sosial, agama dan budaya dari

karyawan tersebut. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada faktor eksternal organisasi yaitu konflik peran atau biasa disebut *work family conflict*. *Work family conflict* akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja dari seorang karyawan. *Work family conflict* terjadi ketika terjadi konflik peran antara peran di dalam keluarga dan peran di dalam organisasi. AlAzzam et al., (2017), menyatakan bahwa wanita yang telah berkeluarga dan memiliki anak cenderung memiliki konflik peran yang tinggi dan mempengaruhi kinerjanya,

Pada saat menjalani karirnya sebagai seorang karyawan, para wanita juga dituntut untuk dapat berperan sebagai istri, serta ibu yang mengasuh dan merawat keluarganya. Dari semua wanita yang menjalani peran ganda, terdapat wanita yang dapat menjalaninya dengan baik namun ada juga yang merasa kesulitan dalam menjalaninya sehingga menimbulkan konflik dalam kehidupan sehari-harinya. *Work family conflict* yang dialami oleh karyawan wanita akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan dan berpengaruh secara tidak langsung pada kinerja karyawan dan tujuan organisasi, dilihat dari kenyataan yang terjadi saat ini, maka penting untuk memperhatikan *work family conflict* khususnya pada wanita.

Penelitian sebelumnya oleh Meliala et al. (2020), memberikan gambaran bahwa *work family conflict* memiliki hubungan yang cenderung negatif dengan kinerja dari seseorang. Semakin tinggi *work family*

conflict yang dialami oleh karyawan maka akan mempengaruhi psikologis dari karyawan tersebut dan akan menyebabkan penurunan kinerja. Penelitian lainnya oleh Obrenovic et al. (2020), menyatakan bahwa *work family conflict* merupakan isu psikologis yang harus diperhatikan, *work family conflict* memiliki dampak cukup besar pada kinerja individu, *work family conflict* ditemukan memiliki hubungan negatif dengan kinerja. Penelitian lainnya oleh Zainal et al. (2020), menyatakan bahwa sebuah organisasi harus memperhatikan faktor *work family conflict* dari karyawannya dikarenakan *work family conflict* memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja dari karyawan. Dari penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa *work family conflict* memiliki hubungan dan keterkaitan dengan kinerja yang cenderung negatif.

Seperti disebutkan sebelumnya bahwa kinerja dari karyawan sangatlah berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, maka sangat penting untuk meneliti hal-hal yang terkait dengan penyebab peningkatan dan penurunan dari kinerja, yaitu salah satunya ialah *work family conflict*. Silfiana et al. (2016), mengatakan bahwa faktor eksternal seperti konflik peran ganda adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya. Dengan demikian, penelitian mengenai hubungan *work family conflict* dan kinerja penting dilakukan untuk karyawan wanita yang cenderung lebih rentang mengalami *work family conflict*, terutama pada karyawan wanita ritel swalayan Laris Ambarawa supaya perusahaan atau organisasi dapat meminimalisir penurunan kinerja dan dapat memikirkan ide atau keputusan yang tepat untuk meningkatkan kinerja berdasarkan faktor eksternal dengan pertimbangan *work family conflict* yang dialami karyawan terutama dimasa pandemi covid 19 yang menuntut persaingan lebih tinggi antar bisnis ritel.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis yaitu untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan kinerja (*job performance*) karyawan wanita supermarket Laris Ambarawa.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Swalayan Laris Ambarawa, Jl. Jend Sudirman Kupang No. 239 Kupang, Kec. Ambarawa, Kab. Semarang, Jawa tengah 50612.

Metode yang digunakan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan yaitu dengan metode survey. Jenis survey yang digunakan yaitu skala *likert* dengan pertanyaan *favourable* dan *unfavourable*. partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan wanita Laris Supermarket Ambarawa yang telah menikah dengan jumlah total 31 karyawan dengan teknik pengambilan data yaitu teknik sample jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini, menggunakan pembagian kuesioner atau angket dengan skala *Likert* dengan 4 kategori jawaban. Alat ukur atau skala kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala yang disusun oleh Koopmas yang berjudul “*Development of an individual work performance questionnaire*” (Koopmans et al., 2014). Dan alat ukur *work family conflict* dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang disusun oleh Carlson, Kacmar, dan Williams yang tercantum dalam jurnal berjudul “*Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict*” (Carlson et al., 2000) Analisa data dibantu dengan program perhitungan *Statistical Package For Social Science* (SPSS). Selanjutnya penulis melakukan uji hipotesis dengan menguji korelasi menggunakan *product moment* dari

Pearson untuk mengetahui hubungan kinerja dan *work family conflict*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 31 orang, sample yang digunakan dalam penelitian ini karyawan wanita Laris Supermarket Ambarawa dengan karakteristik yaitu; Merupakan karyawan dari supermarket Laris Ambarawa, Berjenis kelamin perempuan, dan Setatus telah menikah.

Kinerja

Koopmans et al. (2014) mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang sesuai atau relevan dengan tujuan dari organisasi. Kinerja dalam hal ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan dari individu dibandingkan dengan hasil dari perilaku individu itu sendiri. Dan dalam hal ini kinerja merupakan perilaku yang berada dibawah kendali atau kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi hal lain yaitu lingkungannya.

Berdasarkan jumlah item skala kinerja yang berjumlah 46 item, dengan rentang nilai 1 - 4 dan dibuat dalam lima kategori, diperoleh kategorisasinya sebagai berikut :

Tabel 1
Kategorisasi Pengukuran Skala Kinerja Karyawan

Intervall	Kategori	Mean	N	Persentase
146,5 < X	Sangat Tinggi		6	19,4%
135,5 < X ≤ 146,5	Tinggi		7	22%

124,5 < X ≤ 135,5	Sedang	132,26	9	29%
113,5 < X ≤ 124,5	Rendah		3	9,7%
X < 113,5	Sangat Rendah		6	19,4%

Keterangan: x = kinerja karyawan

tabel 1, menunjukkan bahwa terdapat 6 karyawan (19,4 %) yang masuk dalam kategori sangat tinggi, 7 karyawan (22 %) masuk kategori tinggi, 9 karyawan (29 %) masuk kategori sedang, 3 karyawan (9,7 %) masuk kategori rendah, dan 6 karyawan (19,4 %) masuk kategori sangat rendah. Berdasarkan rata-rata sebesar 130, dapat dikatakan bahwa rata-rata kinerja karyawan subjek berada pada kategori sedang . Skor yang diperoleh subjek bergerak dari skor minimum sebesar 97 sampai dengan skor maksimum sebesar 163 dengan standard deviasi 17,99.

Work Family Conflict

Greenhaus & Beutell (1985), mendefinisikan work family conflict sebagai bentuk konflik peran dimana tekanan dari satu sisi yang dominan yaitu pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Partisipasinya dalam dunia pekerjaan akan menjadi lebih sulit akibat partisipasinya di dalam keluarga. Berdasarkan jumlah item skala *work family conflict* yang berjumlah 17 item, dengan rentang nilai 1 - 4 dan dibuat dalam lima kategori, diperoleh kategorisasinya sebagai berikut:

Tabel 2
Kategorisasi Pengukuran Skala Work family Conflict

Intervall	Kategori	Mean	N	Persentase
-----------	----------	------	---	------------

46,25 < X	Sangat Tinggi		1 1	35,5%
39,75 < X ≤ 46,25	Tinggi	42,39	8	25,8%
33,25 < X ≤ 39,75	Sedang		1 0	32%
26,75 < X ≤ 33,25	Rendah		-	-
X < 26,75	Sangat Rendah		2	6,5%

Keterangan: x = *work family conflict*

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa terdapat 11 karyawan (35,5 %) yang masuk dalam kategori sangat tinggi, 8 karyawan (25,8%) masuk kategori tinggi, 10 karyawan (32 %) masuk kategori sedang, tidak terdapat karyawan yang masuk kategori rendah, dan 2 karyawan (6,5 %) masuk kategori sangat rendah. Berdasarkan rata-rata sebesar 42,39, dapat dikatakan bahwa rata-rata *work family conflict* karyawan subjek berada pada kategori tinggi. Skor yang diperoleh subjek bergerak dari skor minimum sebesar 17 sampai dengan skor maksimum sebesar 56 dengan standard deviasi 9,062.

Hubungan Work Family Conflict dengan kinerja

Penelitian ini menggunakan dua skala yang disebarkan kepada karyawan wanita yaitu skala *work family conflict* dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan $r = -0.605$; $p < 0.05$. Artinya terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work family conflict* dan kinerja. Semakin tinggi *work family conflict* maka akan semakin rendah kinerja, dan sebaliknya.

Ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan hasil penelitian tersebut yaitu pertama, sebagian besar karyawan wanita yang bekerja telah terbiasa dalam mengelola *work family conflict* sehingga hal

tersebut membuat mereka dapat menunjukkan kinerja yang diharapkan. Hal ini dibuktikan berdasarkan data interval *work family conflict* yang menunjukkan bahwa terdapat total 67,5% orang karyawan yang memiliki tingkat kategori *work family conflict* sangat tinggi dan sedang. Lebih lanjut data interval variabel kinerja juga menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat kinerja pada kategori tinggi dan sedang, sebesar 51%. Kedua, sebagian besar karyawan merasa bahwa kehidupannya senantiasa menghadapi *work family conflict*, sehingga hal tersebut membuatnya dapat meningkatkan kinerjanya. Pernyataan tersebut didukung oleh temuan De Clercq et al. (2020), yang mengatakan bahwa karyawan yang menyadari dirinya mengalami konflik peran akan menganggap *work family conflict* sebagai salah satu bagian dari kehidupannya dan tidak memiliki pilihan lain selain menerima konflik peran yang terjadi di kesehariannya, sehingga ia mampu untuk meningkatkan kinerjanya walaupun ia mengalami konflik peran di kehidupannya. Adanya temuan ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *work family conflict* berhubungan negatif dengan kinerja seperti penelitian yang dikemukakan oleh Lu et al. (2017), Soomro et al. (2018), Agustina & Sudbyana (2018), Zhang et al. (2020), Sahin & Yozgat (2021), Safiye & Ugur (2021). Temuan ini juga membuktikan bahwa sejak tahun 2016 hingga penelitian ini dilakukan tahun 2022, *work family conflict* masih berhubungan negatif dengan kinerja karyawan. Selain itu, perbedaan negara di mana beberapa penelitian ini berlangsung juga tidak merubah hasil penelitian yang sudah ada. Meskipun terdapat perbedaan latar belakang negara dan budaya yang berbeda, tetapi dapat dibuktikan bahwa *work family conflict* berhubungan secara negatif dan signifikan dengan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu, ada hubungan negatif yang signifikan antara *work family conflict* dan kinerja dari karyawan wanita swalayan Laris Ambarawa. Semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah kinerja dan sebaliknya semakin tinggi kinerja maka semakin rendah *work family conflict*.

Saran

1. Bagi organisasi, Diharapkan pihak manajemen memberi kesempatan kepada karyawan dalam menghadapi *work family conflict* ketika mereka bekerja sehingga mereka tetap mampu untuk meningkatkan kinerjanya. cara yang dapat digunakan adalah diskusi dan sharing dengan teman-temannya sesama karyawan.
2. Bagi karyawan yang menyadari bahwa mereka menghadapi *work family conflict* dapat tetap berusaha untuk mengontrol hal tersebut dengan baik, sehingga dapat bekerja lebih baik untuk meningkatkan kinerja mereka. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi dampak *work family conflict* yang sedang dihadapi adalah diskusi atau sharing dengan sesama karyawan lainnya ataupun orang lain.
3. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk membahas hubungan *work family conflict* dan kinerja karyawan dengan metode kuantitatif, diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih baik dan dapat mengoptimalkan waktu sebaik-baiknya dengan menggunakan populasi penelitian yang lebih luas, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih mendalam.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih disampaikan oleh penulis kepada pembimbing penulis yaitu prof Sutarto yang telah membimbing penulis dengan sabar. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Swalayan Laris Ambarawa dan seluruh karyawan wanita Swalayan Laris Ambarawa yang telah memfasilitasi penulis dalam mencari dan menemukan responden yang sesuai dengan kriteria dan tujuan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., & Sudbyana, I, G, A. (2018). Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dan kinerja wanita perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(3), 775–808.
- AlAzzam, M., AbuAlRub, R. F., & Nazzal, A. H. (2017). The Relationship Between Work–Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospital Nurses. *Nursing Forum*, 52(4), 278–288. <https://doi.org/10.1111/nuf.12199>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Butt, A. A. (2020). Experiencing conflict, feeling satisfied, being engaged: Limiting the detrimental effects of work-family conflict on job performance. *Journal of Management and Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.18>
- Ferdian, F., Djamhur, Hamid, M., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 172–180.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.21831/nominal.v5i2.11727>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985).

- Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), 1–12.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Meliala, Y. H., Eliyana, A., Hamidah, Buchdadi, A. D., & Habibi, M. B. (2020). The effect of work family conflict on job performance through emotional exhaustion. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 459–465.
<https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.69>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–18.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Sahin, S., & Yozgat, U. (2021). Work-family conflict and job performance: Mediating role of work engagement in healthcare employees. *Journal of Management and Organization*, May.
<https://doi.org/10.1017/jmo.2021.13>
- Silfiana, M. (2016). The effect of dual role conflict and work load on job performance with work stress as an variabel intervening of employee in PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Branch Jember alun-alun. *SRA- Economic and Business Article*.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). South Asian Journal of Business Studies Relation of work-life balance , work-family conflict , and family- work con ... *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.
- Zainal, N., Zawawi, D., Aziz, Y. A., & Ali, M. H. (2020). Work-family conflict and job performance: Moderating effect of social support among employees in malaysian service sector. *International Journal of Business and Society*, 21(1), 79–95.
- Zhang, M., Wang, F., & Das, A. K. (2020). Work–family conflict on sustainable creative performance: Job crafting as a mediator. *Sustainability (Switzerland)*, 12(19), 1–15.
<https://doi.org/10.3390/su12198004>