

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP
KINERJA KARYAWATI PT SINTA PERTIWI**

Jackson dan Yohanes Arianto
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
yohanes.arianto@atmajaya.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh konflik keluarga terhadap kinerja. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah konflik pekerjaan-ke-keluarga dan konflik keluarga-ke-pekerjaan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Data primer digunakan dalam penelitian ini yang diperoleh secara langsung melalui metode survei dari sampel 50 orang di PT Sinta Pertiwi dengan kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, uji F, uji-T dan uji hipotetis. Hasil dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan dari kedua variabel bebas, konflik kerja-ke-keluarga dan konflik keluarga terhadap pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan jadwal kerja yang fleksibel dapat memainkan peran penting untuk meminimalkan dampak konflik yang tidak menguntungkan ini. Studi ini berkontribusi untuk membangun basis pengetahuan yang ada dalam menangani konflik dual-peran di tempat kerja untuk pengelolaan sumber daya manusia yang strategis.

Kata kunci: Konflik Pekerjaan-ke-Keluarga, Konflik Keluarga-ke-Pekerjaan, Kinerja

ABSTRACT

This study was about the effect of work family conflict on job performance. Independent variable used in this research was work-to-family conflict and family-to-work conflict, while the dependent variable was employee's performance. Primary data was used in this research that acquired directly through survey method from the sample of 50 peoples in PT Sinta Pertiwi by questionnaire. The analysis used in this examination was multiple linear regression, F-test, T-test and hypothetical test. The result in this study was there is a significance impact from both independent variables, work-to-family conflict and family-to-work conflict towards employee's performance. Supportive working environment and flexible working schedule may play an important role to minimize the unfavorable effects of these conflicts. The study contributes to building the existing knowledge base on dealing with dual-roles conflict in the workplace for strategic human resource management.

Keywords: Work-to-Family Conflict, Family-to-Work Conflict, Job Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini setiap perusahaan pasti akan berupaya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuannya. Setiap perusahaan harus dapat mengantisipasi setiap perubahan yang muncul. Antisipasi tersebut dimaksudkan agar supaya perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya tanpa adanya

gangguan dan hambatan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus dapat mencetak dan merealisasikan sumber daya manusia yang handal, karena peranan sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan sangat penting dan menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan.

Status karyawan terbagi menjadi dua yaitu sudah menikah dan belum menikah. Bagi karyawan yang belum menikah, mereka dapat mengejar karier, mengukir prestasi dan meraih cita-cita. Bagi karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak, mereka kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan karier dan keluarga sehingga dapat menimbulkan berbagai masalah. Salah satu masalah yang dihadapi oleh karyawan adalah menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, para karyawan akan berusaha untuk memenuhi tuntutan kebutuhan pribadi mereka namun di saat yang bersamaan mereka juga dituntut untuk memenuhi kewajiban mereka sebagai karyawan dalam perusahaan.

Dengan adanya peran ganda (*dual career*) sebagai ibu rumah tangga dan karyawan dalam perusahaan, pada saat kehidupan kariernya semakin sukses dan membawanya untuk semakin sibuk dalam pekerjaan dapat menimbulkan sebuah konflik yang disebut *work family conflict* terhadap karyawan.

Menurut Greenhause dan Beutell, 1985, *Work Family Conflict* sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga satu dan lainnya saling bertentangan. Hal ini berarti partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan seseorang dalam keluarga (pekerjaan).

Work Family Conflict terdiri dari *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict*. *Work-to-family conflict* terjadi pada saat masalah pekerjaan di kantor mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarganya, sehingga tidak dapat melakukan tanggung jawabnya kepada keluarga. *Family-to-work conflict* terjadi pada saat masalah di keluarga mempengaruhi atau mengganggu kinerja pada saat di kantor,

Karyawan adalah asset yang penting bagi perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu mengembangkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan masalah pribadi yang terjadi dalam karyawan tersebut. Untuk mencegah terjadinya konflik yang akan membuat kinerja karyawan akan menurun. Dengan kinerja yang baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan visi dan misi yang sesuai dengan diterapkan perusahaan.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *Work-to-family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinta Pertiwi ?
2. Apakah *Family-to-work conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinta Pertiwi ?
3. Apakah *Work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinta Pertiwi ?

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah konflik yang selama ini terjadi terutama menyangkut sampel yang diteliti yaitu para pekerja wanita yang sudah berkeluarga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka di perusahaan. Hal ini penting untuk diketahui karena konflik yang berkepanjangan akan menyebabkan banyak permasalahan diantaranya penurunan kinerja. Manfaat penelitian ini tentu mengarah pada kebijakan perusahaan untuk merancang strategi bagaimana caranya menurunkan tingkat konflik kerja karyawan sehingga mereka memiliki keseimbangan dalam menyelaraskan urusan keluarga dan urusan pekerjaan. Program-program untuk menjaga keselarasan inilah yang perlu dipikirkan perusahaan agar

stres kerja karyawan dan konflik yang terjadi tidak berujung pada penurunan kinerja, karena akan mempengaruhi profitabilitas dan kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

TINJAUAN LITERATUR

Definisi *Work Family Conflict*

Menurut Greenhouse & Boutell (di acui dalam Wills, Connor, & Smith, 2008) *Work Family Conflict* didefinisikan sebagai “*as a consequence of inconsistent demands between the roles at work and in the family*”. *Work-Family Conflict* didefinisikan sebagai konsekuensi dari tuntutan peran yang tidak konsisten dari peran dalam keluarga maupun peran dalam pekerjaan.

Jenis *Work-Family Conflict*

Work-Family Conflict dibagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. *Work-to-Family Conflict*

Work-to-Family Conflict mengacu pada suatu bentuk konflik antar peran di mana tuntutan umum waktu yang dikhususkan dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan, mengganggu tanggung jawab terkait keluarga (Netemeyer *etal.*, 1996). *Work-to-Family Conflict* terjadi pada saat masalah pekerjaan di kantor mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarganya, sehingga tidak dapat melakukan tanggung jawabnya kepada keluarga. Contohnya yaitu ketika seorang anak tidak mempunyai waktu bersama orangtuanya karena orangtuanya lebih mementingkan pekerjaan.

2. *Family-to-Work Conflict*

Family-to-Work Conflict mengacu pada suatu bentuk konflik antar peran di mana tuntutan umum waktu yang dikhususkan dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga, mengganggu tanggung jawab terkait pekerjaan (Netemeyer *etal.*, 1996). Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan dalam keluarga (pekerjaan)” (Greenhaus dan Beutell, 1985). *Family-to-Work Conflict* yang terjadi pada saat masalah rumah yang mempengaruhi atau mengganggu kinerja pada saat di kantor, sehingga menimbulkan masalah dalam kantor. Contohnya yaitu ketika tanggung jawab terhadap anak dapat menimbulkan kelelahan dan akhirnya berdampak pada performa kerjanya.

Komponen *Work-Family Conflict*

Menurut Greenhaus & beutell, *Work Family Conflict* muncul sebagai akibat adanya tuntutan yang tinggi dari peran ganda yang dimainkan seorang individu terdapat 2 (dua) macam ketegangan, yaitu:

1. *Overload*, ketegangan yang bersifat *overload* muncul ketika jumlah tuntutan terhadap waktu dan energi terlalu besar untuk memainkan peran ganda.
2. *Inteference*, ketegangan yang bersifat *interference* muncul ketika banyak aktifitas pekerjaan dan keluarga yang harus dimainkan pada waktu yang bersamaan di tempat yang berbeda.

Definisi Kinerja

Definisi kinerja menurut Armstrong dan Baron (1998, p.15), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Aguinis (2009: p.78), “*Performance is about behavior or what employee do, not about what employee produce or the outcomes of their work*”. Kinerja merupakan perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau dihasilkan oleh karyawan dari pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter, 2007;564 (2010;123), *Performance is the end result of an activity. Managers are concerned with organizational performance-the accumulated end*

results of all the organization's work activities, yang artinya kinerja adalah hasil akhir dari aktivitas. Manajer berkonsentrasi dengan kinerja perusahaan yang merupakan akumulasi hasil akhir dari semua aktivitas kerja perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja kerja merupakan elemen perusahaan yang tidak kalah pentingnya dalam bidang Sumber Daya Manusia, dan merupakan suatu jawaban dari berhasil tidaknya manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengelola dan atau mengembangkan kompetensi individu dalam perusahaan untuk dapat memahami tujuan dari perusahaan. Kinerja kerja memiliki pengertian yang berbeda-beda dari berbagai ahli, namun dapat dirangkum bahwa kinerja kerja adalah suatu elemen yang organisasi yang berhubungan dengan hasil, di mana hasil tersebut dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu perspektif, hasil, proses, atau perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, menurut Amstrong dan Baron (1998, p.16):

1. Personal Factor

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

2. Leadership Factor

Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3. Team Factor

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. System Factor

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi

5. Contextual / Situation Factor

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Penilaian Kinerja

Menurut Noe (2010), "*Performance Appraisal is the process through which an organization gets information on how well an employee is doing his or her job*". Yang artinya penilaian kinerja adalah proses dimana perusahaan mendapatkan informasi tentang karyawan melakukan tugas mereka.

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Metode Penilaian Kinerja

Robbin (2008;p.316) mengemukakan beberapa metode yang dipergunakan tentang bagaimana mengevaluasi kinerja karyawan. Teknik yang digunakan dalam penilai kinerja yaitu:

1. Written Essay

Teknik ini memberikan evaluasi kinerja dengan cara mendiskripsikan apa yang menjadi penilaian terhadap kinerja individu, tim, maupun organisasi.

2. Insiden Kritis (*critical incidents*)

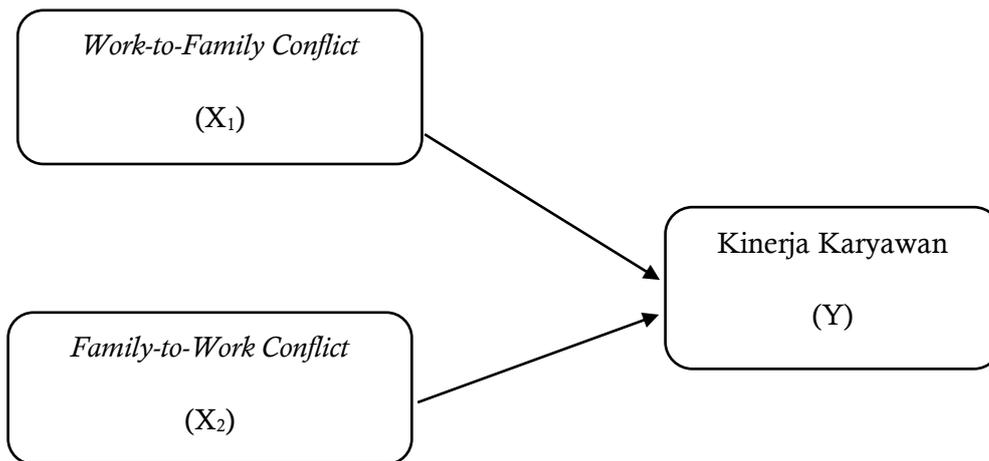
Metode ini mengevaluasi perhatian penilai pada perilaku yang secara substantif membedakan antara melakukan pekerjaan secara efektif dan tidak efektif.

3. Skala penilaian grafis (*graphic rating scales*)
Dalam metode ini, faktor-faktor kinerja, seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan, kedalaman pengetahuan, kerjasama, tingkat kehadiran, dan inisiatif dilakukan pendaftaran. Penilai lalu mempelajari daftar tersebut dan memberikan penilaian pada masing-masing dengan skala.
4. Skala Penilaian Perilaku Berjangkar / *behaviorally anchored rating scales* (BARS).
Metode ini mengombinasikan elemen utama dari pendekatan insiden kritis dan skala penilaian grafis.
5. Perbandingan yang dipaksakan (*forced comparison*). Perbandingan yang dipaksakan menilai kinerja seseorang dengan kinerja seseorang yang lain. Cara ini merupakan alat pengukuran yang relatif bukan absolut.

Tujuan dan Manfaat Penilaian kinerja

Tujuan dan manfaat penilaian kinerja menurut Werther dan Davis (1996:342) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai yaitu:

1. *Performance Improvement*
Memungkinkan pegawai dan manager untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation Adjustment*
Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement Decision*
Menentukan promosi, transfer, dan demotion
4. *Training and Development Needs*
Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Carrer Planning and Development*
Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing Process Deficiencies*
Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
7. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*
Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi job-analysis, job-design, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
8. *Equal Employment Opportunity*
Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
9. *External Challenges*
Terkadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain- lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor- faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.
10. *Feedback*
Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Dalam mengumpulkan data, peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Sinta Pertiwi, dengan menggunakan data primer dengan metode riset lapangan. Pengambilan sampel dilakukan dengan *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang sudah menikah. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Adapun variabel dan indikatornya sebagai berikut :

Work-to-family conflict (X₁)

Indikator *work-to-family conflict* dalam kuesioner yang disusun sebagai berikut:

1. Tuntutan pekerjaan saya mencampuri dan mengganggu kehidupan keluarga dan rumah tangga saya.
2. Karena pekerjaan saya, saya tidak dapat banyak melibatkan diri saya dalam menjaga dan memelihara hubungan dekat antara keluarga saya atau suami saya.
3. Hal-hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat terlaksana karena tuntutan pekerjaan saya.
4. Saya sering tidak dapat mengikuti kegiatan keluarga saya yang penting karena pekerjaan saya.
5. Ada konflik (ketidaksesuaian) antara pekerjaan saya dengan komitmen dan tanggung jawab yang saya miliki untuk keluarga atau suami (isteri) saya.
6. Karena pekerjaan saya, saya sering tidak mendengarkan dan memenuhi keinginan/kebutuhan keluarga saya.
7. Saya harus lebih serius memikirkan urusan pekerjaan, daripada urusan keluarga
8. Pekerjaan saya yang menumpuk membuat saya tidak ada waktu untuk menghubungi keluarga saya

Family-to-work conflict (X₂)

Indikator *family-to-work conflict* dalam kuesioner yang disusun sebagai berikut:

1. Tuntutan keluarga saya atau suami (isteri) saya mencampuri (mengganggu) kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.
2. Kadang-kadang saya meninggalkan pekerjaan sehingga tanggung jawab keluarga saya dapat saya penuhi.
3. Apa-apa yang ingin saya kerjakan di tempat kerja tidak dapat terlaksana karena tuntutan keluarga atau suami saya.
4. Kehidupan keluarga saya mencampuri (mengganggu) terhadap tanggung jawab saya di pekerjaan seperti hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas-tugas harian dan kerja lembur.

5. Rekan sekerja dan teman-teman saya tidak menyukai saya karena saya terlalu mendahulukan keluarga saya.
6. Saya selalu mendengarkan dan memenuhi keinginan/kebutuhan keluarga saya, sampai pekerjaan saya terabaikan.
7. Saya sangat fokus untuk urusan keluarga saya dibanding memikirkan serius urusan pekerjaan saya.
8. Menghubungi keluarga disaat pekerjaan di tempat kerja menumpuk adalah sesuatu yang penting dan harus saya lakukan.

Kinerja(Y)

Kinerja karyawan diukur menggunakan kuesioner dan penilaiannya dilakukan oleh atasan masing-masing karyawan sesuai dengan departemennya, disusun sebagai berikut:

1. Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi
2. Karyawan melakukan tugas yang diberikan dengan baik, seperti menyimpan data dengan tepat, datang tepat waktu.
3. Karyawan memahami peraturan-peraturan dalam organisasi maupun yang berkaitan dengan pekerjaannya.
4. Kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan utama cukup tinggi.
5. Karyawan dapat bekerjasama dengan staf yang lain.
6. Karyawan memahami peraturan dengan baik dan menggunakan peraturan dalam melayani pelanggan.
7. Karyawan menggunakan pengetahuan dan ketrampilan dengan baik dalam bekerja.
8. Ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan adalah baik.
9. Tingkat kesalahan dan keluhan (*complaint*) terhadap hasil kerja karyawan minimal.
10. Karyawan melakukan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Skala pengukuran data yang digunakan adalah skala *likert* lima tingkat, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Setelah data diperoleh, dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji validitas diukur dengan korelasi *pearson moment*. Uji variabel diuji dengan nilai Cronbach's alpha minimal 0,70.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Melalui hasil pengolahan data validitas diperoleh nilai koefisien korelasi pearson lebih besar dari r tabel sebesar 0.279 dan nilai signifikansi dibawah 0.05, artinya indikator *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* dan kinerja karyawan valid dan reliabel karena nilai Cronbach's alpha di atas 0.70 (Uyanto,2009).

Karakteristik Responden

Karakteristik responden 50 orang karyawati yang sudah menikah menjadi sampel dalam penelitian in sebagian besar adalah memiliki anak (82%), berusia 21-30 tahun (56%), lama bekerja 1-5 tahun sebesar 38%, dan pendidikan terakhir SMU/SEDERAJAT (82%).

Pengolahan data

Dari 50 sampel yang dikumpulkan, data diolah dengan menggunakan regresi linear berganda. Sebelum pengolahan data, data yang digunakan harus memenuhi uji asumsi klasik, yaitu uji autokorelasi, uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada data penelitian periode t dengan kesalahan pengganggu pada data penelitian pada periode t-1 (sebelumnya), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak boleh terdapat korelasi pada penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya. Salah satu cara untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan Uji *Durbin-Watson* (DW).

Tabel 1 : Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.526	.506	2.214	1.797

a. Predictors: (Constant), Family to Work Conflict, Work to Family Conflict

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Uji autokorelasi , dapat dilihat nilai uji *Durbin-Watson* untuk model penelitian ini adalah sebesar 1.797 berada diantara dU 1.628 dan 4-dU 2.372, berarti tidak terdapat autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen. Untuk model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Syarat tidak terjadi multikolinearitas adalah nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* >0.10

Tabel 2 :Coefficients Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	45.641	2.173		21.008	.000		
Work to Family Conflict	-.236	.109	-.350	-2.176	.035	.389	2.570
Family to Work Conflict	-.404	.156	-.418	-2.594	.013	.389	2.570

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dimiliki terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test* (*one sample K-S test*). Nilai residual terdistribusi secara normal jika nilai signifikansi > 0.05.

**Tabel 3 : Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16862881
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.103
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.831
Asymp. Sig. (2-tailed)		.495

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Syarat homoskedastisitas adalah nilai signifikansi > 0.05.

**Tabel 4: Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.726	1.382		2.696	.010
Work to Family Conflict	-.081	.069	-.263	1.170	.248
Family to Work Conflict	-.004	.099	-.010	-.044	.965

a. Dependent Variable: RES_2

Overall Mean Score

Pada tabel di bawah dapat dilihat bahwa variabel *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* pada tingkatan cukup dan variabel kinerja juga pada tingkatan cukup.

Tabel 5 :Overall Mean Score

No.	Variabel	Overall Mean Score	Keterangan
1	<i>Work-to-family conflict</i>	3,125	Cukup (interval 2,61-3,40)
2	<i>Family-to-work conflict</i>	2,768	Cukup (interval 2,61-3,40)
3	Kinerja	3,08	Cukup (interval 2,61-3,40)

Uji Regresi Linear Berganda

Uji F

Uji F dalam penelitian ini menggunakan Uji ANOVA yang bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh ke variabel dependen. Tingkat α yang digunakan adalah 0.05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6: Tabel ANOVA
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	255.555	2	127.778	26.061	.000 ^a
Residual	230.445	47	4.903		
Total	486.000	49			

a. Predictors: (Constant), Family to Work Conflict, Work to Family Conflict

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil pengolahan data menggunakan ANOVA menunjukkan bahwa secara bersama-sama *work to family conflict* dan *family to work conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi di bawah nilai alpha (0,05).

Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Nilai signifikansi yang digunakan (α) adalah 5%. Apabila nilai signifikansi < 5%, maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen (hipotesis penelitian diterima).

Tabel 7: Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45.641	2.173		21.008	.000
Work to Family Conflict	-.236	.109	-.350	-2.176	.035
Family to Work Conflict	-.404	.156	-.418	-2.594	.013

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Persamaan Linear:

$$Y = 45.641 - 0.236 X_1 - 0.404 X_2$$

Dari hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa *work-to-family conflict* (-0,236) dan *family-to-work conflict* (-0,404) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi di bawah nilai alpha (0,05).

Pembahasan

Hasil penelitian pada 50 responden wanita yang telah dipilih menggunakan teknik *Purposive Sampling* mengenai pengaruh *Work-to-Family Conflict* dan *Family-to-Work Conflict* terhadap *Job Performance*, maka didapatkan data dengan frekuensi tertinggi adalah memiliki anak sebanyak 41 orang (82%), pendidikan terakhir SMU/SEDERAJAT sebanyak 41 orang (82%), usia 21-30 tahun sebanyak 28 orang (56%), dan lama bekerja diantara 1 - 5 tahun sebanyak 19 orang (38%).

Dari hasil *Mean Score* dan *Overall Mean Score* dapat dilihat bahwa variabel *Work-to-Family Conflict* berada dalam kategori Sedang dengan nilai *Overall Mean Score* sebesar 3,125, variabel *Family-to-Work Conflict* berada pada kategori Sedang dengan nilai *Overall Mean Score* sebesar 2,768, dan variabel *Job Performance* juga berada pada kategori sedang dengan nilai *Overall Mean Score* sebesar 3,08.

Dari model persamaan regresi, dapat dilihat nilai konstanta (45.641) adalah positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat faktor lain di luar penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai *Work-to-Family Conflict* (-0.236 X_1) adalah negatif, artinya *Work-to-Family Conflict* memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Nilai *Family-to-Work Conflict* (-0.404 X_2) adalah negatif, artinya *Family-to-Work Conflict* memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *Work-to-Family Conflict* dan *Family-to-Work Conflict* pada karyawan, semakin rendah kinerjanya. Hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien penentu atau R Square adalah sebesar 0.526. Hal ini berarti variasi variabel dependen (*Job Performance*) dapat dijelaskan oleh variabel independen (*work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict*) sebesar 52.6%. Sedangkan sisanya 47.4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis data dari bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil Uji F dan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan negatif terhadap variabel dependen secara bersama-sama maupun secara parsial. Dalam analisis *mean score*, tingkat kecenderungan *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* adalah cukup tinggi dan kinerja juga pada tingkatan cukup baik. Sehingga dapat diartikan konflik yang terjadi masih pada tingkat awal atau ringan. Pengaruh *Family-to-Work Conflict* memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan *Work-to-Family Conflict* dalam mempengaruhi *Job Performance*. Pengaruh itu dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficient Beta* variabel *Family-to-Work Conflict* adalah lebih besar dari variabel *Work-to-Family Conflict*. Hal tersebut mungkin terjadi karena masalah dalam keluarga dibawa ke dalam lingkungan kerja, sedangkan perusahaan tidak dapat *support* masalah pribadi karyawan tersebut.

SARAN

Meskipun tingkat konflik masih berada pada tingkat awal, namun perusahaan sebaiknya sudah mulai memikirkan program-program bantuan untuk karyawan demi menyalurkan masalah konflik dan kinerja karyawan. Jika dibiarkan, besar kemungkinan akan terjadi penurunan

produktivitas. Mengingat wanita yang bekerja rentan terhadap konflik antara pekerjaan dan keluarga, maka dapat dipikirkan program sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu memikirkan penerapan jam kerja yang fleksibel, terutama untuk karyawan diberikan *shift* pagi atau siang, sehingga mempunyai waktu yang cukup bagi keluarga.
2. Perusahaan memfasilitasi sedini mungkin konflik yang terjadi dengan memberdayakan atasan untuk memberikan konseling atau layanan konseling melalui orang-orang yang profesional. Hal ini dapat mendeteksi dengan cepat konflik yang terjadi dan mencegah terjadinya hal-hal yang merugikan perusahaan seperti mangkir atau aktivitas yang kontra produktif.
3. Perusahaan perlu memberikan benefit untuk karyawan seperti *family gathering*, sehingga ada kesempatan untuk rekreasi bersama-sama dengan atasannya pada suatu kesempatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, Herman. (2009). *Performance Management* (2nd edition). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001). *An investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction*. *Journal of Managerial Issues*, 13(3), 376- 390.
- Frone, M.R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-95.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., Konopaske, R. (2006). *Organizations Behavior Structure Processes* (12th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Greenhaus, Jeffrey H. & Beutell, Nicholas J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W. & Woodman, R. W. (2010). *Organizational behavior*. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Hoppock, R. 1935. *Job Satisfaction*. New York: Harper & Bros. 127.
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mas'ud Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Martin, Patricia Yancey dan Beverly Whiddon (1988), “*Conceptualization and Measurement of Staff Performance*”, *Public Productivity Review*, Vol XI, No. 3, Spring: 15-25.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Human Resources Management* (10th ed.). Alih bahasa Bayu Airlangga. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). *Development and validation of work-family conflict and family-work conflicts scales*. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 272-279.
- Noe, R. & Hollenback. J. R. Gerhart. B. & Wright. P. M. (2010). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage* (7th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2007). *Management* (9th ed). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall-Pearson Education International.
- Robbins, S.P. & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behaviour*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. & Judge, T. (2013). *Organizational Behaviour* (15th ed.). New Jersey: Pearson.
- Schermerhorn, Hunt, dan Osborn. (2005). *Organizational Behavior* (9th ed.). New York: John Wiley & Sons.

- Sugiyono (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Uyanto,S. (2009). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Warokka, Ari & Febrilia, Ika. (2014). *Journal Work-Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market*
- Werther, W. B. & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personal Management*. International Edition. McGraw-Hill, Inc.