

Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri)

Elisa Apriliana Rohmah

Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Jl. Sersan Suharmadji No. 38 Manisrenggo Kediri

Korespondensi penulis: elisaaprilianarohmah@gmail.com

Sri Wahyuni Mega

Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Jl. Sersan Suharmadji No. 38 Manisrenggo Kediri

Email: swmegah@yahoo.co.id

Nuril Aulia Munawaroh

Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Jl. Sersan Suharmadji No. 38 Manisrenggo Kediri

Email: nurilaulia@uniska-kediri.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of work-family conflict (X1), family-work conflict (X2) and work-life balance (X3) on the performance of female employees (Y) at PT Merpati Mas Nusantara Kediri. This study uses a quantitative approach, with purposive sampling technique because the sample used with certain criteria is 50 female employees consisting of 46 married and 4 widows. The data of this study were obtained through interviews, observations and questionnaires. The analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test (partial), F test (simultaneous) and coefficient of determination test (R2), using SPSS 25 for windows. Based on the tests conducted, it shows that the t-test of the work-family conflict variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), the family-work conflict variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y), the work-life variable balance (X3) has a positive and insignificant effect on employee performance (Y). The calculated F value is 3.802 with sig. 0.016. From the results of the analysis, it is concluded that work-family conflict, family-work conflict and work-life balance simultaneously affect the performance of female employees of PT Merpati Mas Nusantara Kediri.*

Keywords: *Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Work-Life Balance, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh *work-family conflict* (X1), *family-work conflict* (X2) dan *work-life balance* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) perempuan pada PT Merpati Mas Nusantara Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik *purposive sampling* karena sampel yang digunakan dengan kriteria tertentu yaitu sebesar 50 karyawan perempuan yang terdiri dari 46 sudah menikah dan 4 janda. Data penelitian ini diperoleh melalui wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) dan uji koefisien determinasi (R2), dengan menggunakan SPSS 25 for

Received Juni 30, 2022; Revised Juli 2, 2022; Agustus 22, 2022

* Elisa Apriliana Rohmah, elisaaprilianarohmah@gmail.com

windows. Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa uji t variabel *work-family conflict* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel *family-work conflict* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel *work-life balance* (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai F hitung sebesar 3,802 dengan sig. 0,016. Dari hasil analisis tersebut disimpulkan bahwa *work-family conflict*, *family-work conflict* dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan perempuan PT Merpati Mas Nusantara Kediri.

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

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting sebagai aset yang dimiliki oleh perusahaan dan memegang peranan penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas lingkungan kerja dan juga merupakan fungsi pokok dalam mengelola suatu usaha dan meningkatkan nilai tambah bagi perusahaan. Hal ini membuat perusahaan menyadari akan nilai berinvestasi pada karyawan sebagai sumber daya manusia, sehingga perusahaan juga harus memberikan arah yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tentu akan mempengaruhi stabilitas produksi perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict*. Menurut Darmawati (2019:6), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran ganda lebih sering terjadi pada perempuan pekerja karena perempuan di sini berperan selain menjadi seorang pekerja yang bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan perusahaan juga menjadi istri dan sekaligus menjadi orang tua, tidak dipungkiri hal ini membawa serta mereka pada konflik tersebut. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *work-life balance*.

Work-life balance merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, jika seorang karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi maupun keluarga, pencapaian tujuan perusahaan lebih tinggi karena lebih mudah untuk memainkan peran yang lebih besar dan tingkat depresi yang lebih rendah, serta meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan, Clark (2000:749). Perusahaan harus mementingkan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan pada perusahaan. Kesulitan yang dialami karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja menyebabkan

kondisi keluarga kurang harmonis sehingga menurunkan kualitas hubungan dalam keluarga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dapat menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja perusahaan (Guest, 2001:1092).

PT Merpati Mas Nusantara Kediri merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi kerupuk uyel mentah. Badan usaha perusahaan tersebut sebelumnya adalah CV namun kini telah beralih menjadi Perseroan Terbatas (PT). Pada industri kerupuk uyel mentah ini lebih memprioritaskan tenaga kerja atau buruh perempuan. Dengan alasan keterampilan dan kesabaran perempuan yang lebih tinggi di tempat kerja, hanya sebagian kecil tenaga kerja atau buruh laki-laki yang bekerja di sini, tidak sebanyak jumlah tenaga kerja atau buruh perempuan, tenaga kerja atau buruh pria hanya melakukan pekerjaan yang berat. Fenomena yang terjadi pada karyawan perempuan PT. Merpati Mas Nusantara, kesulitan ekonomi juga menjadi salah satu faktor pendorong ibu rumah tangga bekerja dari tingkat ekonomi yang lemah. Sehingga pekerjaan dapat membantu mereka untuk meningkatkan pemenuhan kebutuhan keluarga, bahkan ada kondisi dimana perempuan bekerja karena merupakan satu-satunya sumber pendapatan keluarga. Namun, Pendidikan yang rendah hanya dapat menempatkan pada posisi bagian produksi. Banyak dari pekerja perempuan yang memiliki peran ganda atau sudah menikah, mereka bekerja dibagian produksi cetak kerupuk uyel mentah dengan sangat keras namun produksi yang dihasilkan setiap bulannya belum bisa mencapai target, di karenakan banyak karyawan yang melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja, misalnya pada karyawan bagian produksi cetak kerupuk, dimana mayoritas di sini adalah perempuan yang sudah menikah dan memiliki tanggung jawab juga pada keluarga, hasil dalam mencetak kerupuk banyak terjadi kesalahan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Merpati Mas Nusantara Kediri rendah yang diakibatkan *work-family conflict & family-work conflict*.

KAJIAN TEORITIS

Work-Family Conflict

Menurut Warokka & Febrilia (2015:3), *Work-family conflict* merupakan “bentuk” konflik yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang dialami seseorang diperusahaan mempengaruhi tanggung jawab yang pada keluarga. Menurut Breyer & Bluemke (2016:3), *Work-family conflict* merupakan suatu bentuk konflik peran di mana tekanan

peran pekerjaan dan keluarga bertentangan dalam beberapa hal. Menurut Susanto (2010:78), *Work-family conflict* adalah konflik yang muncul dari peran ganda di dalam pekerjaan maupun keluarga, karena terlalu banyak waktu dan perhatian tercurahkan pada satu peran, sehingga tuntutan peran lainnya tidak dapat terpenuhi secara optimal.

Berdasarkan dari beberapa definisi *work-family conflict* di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah bentuk konflik dimana tekanan atau tuntutan peran akibat pekerjaan yang dilakukan saat bekerja, mempengaruhi tanggung jawab yang harus dilakukan pada keluarga.

Family-Work Conflict

Menurut Warokka & Febrilia (2015:3), *family-work conflict* merupakan suatu bentuk konflik yang terjadi akibat tuntutan waktu yang diharapkan keluarga untuk dapat berkumpul, yang mengganggu pelaksanaan tanggungjawab pada pekerjaan yang harus diselesaikan. Menurut Netermeyer et al. 1996 (dalam Hennessy, 2005:32), *family-work conflict* adalah suatu bentuk konflik di mana tuntutan waktu dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan yang harus dilakukan di pekerjaan. Menurut Grandey et al. (2005:307), menyatakan bahwa *family-work conflict* merupakan suatu bentuk konflik antar peran dimana keterbatasan waktu yang dimiliki dan ketegangan yang dialami muncul diakibatkan oleh tanggung jawab pada keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian *family-work conflict* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *family-work conflict* adalah bentuk konflik dimana tuntutan waktu dan ketegangan yang diciptakan keluarga, berdampak pada tanggung jawab yang harus dilakukan pada pekerjaan.

Work-Life Balance

Menurut Wardani & Firmansyah (2021:8), *work-life balance* adalah suatu kondisi dimana karyawan atau seorang individu berusaha untuk membuat keadaan menjadi seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Namun akan selalu ada konsekuensi yang harus diterima ketika berusaha membuat semuanya menjadi seimbang. Bisa jadi berimbas kepada kondisi psikologis dan kondisi fisik yang kelelahan karena selalu berusaha membuat kedua keadaan seimbang. Menurut Yustini & Yuliza (2021:64), *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang antara tuntutan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaan dan kehidupan rumah tangganya sehingga konflik yang terjadi antara

pekerjaan dan kehidupan rumah tangga dapat diminimalisir. *Work-life balance* didefinisikan sebagai terjadinya kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan di kehidupan pribadinya, Greenhaus, et al. 2003 (dalam Yustini &Yuliza, 2021:62).

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah keadaan dimana seseorang berusaha untuk mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Wibowo (2013:08), kinerja berasal dari pengertian performance, kinerja juga diartikan sebagai hasil dari pekerjaan atau prestasi kerja. Namun pada kenyataannya kinerja memiliki arti yang lebih luas, tidak hanya hasil kerja, tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Sutrisno (2017:151), Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan baik dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan dari beberapa pengertian kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan peran dan tanggungjawab yang telah diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Hal ini berdampak positif bagi perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan, memungkinkan karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Merpati Mas Nusantara Kediri yang berjumlah 72 karyawan, terdiri dari 52 karyawan perempuan dan 20 karyawan laki-laki.

Sampel

Sampel dari penelitian ini menggunakan sampel *Purposive sampling* karena sampel yang digunakan dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yaitu sebesar 50 karyawan perempuan yang sudah menikah dan janda.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling. Teknik ini adalah teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sujarweni, 2020:87). Sedangkan untuk mendapatkan sampel, digunakanlah teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu (Sujarweni, 2020:88). Kriteria yang dijadikan sampel oleh peneliti yaitu karyawan perempuan pada bagian produksi yang sudah menikah dan janda.

Penentuan Jumlah Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik pada populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini didasarkan pada karyawan PT Merpati Mas Nusantara Kediri pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Purposive sampling* karena sampel yang digunakan dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu. Kriteria yang diambil peneliti yaitu pada karyawan perempuan bagian produksi sebesar 46 karyawan yang sudah menikah dan 4 karyawan janda. Sehingga jumlah sampel yang menjadi obyek penelitian yaitu sebesar 50 karyawan.

Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Menurut Sujarweni (2020:89), sumber data menurut cara memperolehnya, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh peneliti melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan baik itu melalui pengisian kuesioner maupun wawancara secara langsung dan data yang diperoleh diolah sendiri oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang dipakai oleh peneliti yaitu buku-buku referensi yang menunjang, skripsi, artikel jurnal dan data-data yang diperoleh dari internet.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sujarweni (2020:93), teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Menurut Sujarweni (2020:94), Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi

Merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar mendapatkan data yang valid dan detail. proses pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab dan juga dilakukan dengan bertatap muka langsung dengan pemilik perusahaan maupun karyawan.

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka dilakukan dengan mempelajari dan mengambil data dari literatur terkait dan sumber-sumber lain yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai penelitian ini (Sujarweni, 2020:157).

4. Kuesioner / Angket

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam melakukan pengukuran variabel akan digunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Menurut Sugiyono (2019:146), Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Skala likert pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel Skala Likert

Pernyataan	Skor	
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2019:147)

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian untuk mengetahui pada suatu kuesioner dikatakan sah atau valid antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dan $df = n-2$ (n adalah jumlah sampel) dan tingkat signifikannya 0,05, jika r hitung $> r$ tabel maka item-item dikatakan valid apabila pernyataan memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap skor total variabel. Dari penyebaran kuesioner yang berjumlah 50 responden telah diperoleh data hasil pengujian validitas penelitian (kuesioner) dengan masing-masing pernyataan mendapatkan r hitung $>$ dari r tabel dan nilai korelasi [sig. (2-tailed)] di bawah 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria uji reliabilitas yaitu apabila nilai dari cronbach's alpha $> 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel, hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 sehingga disimpulkan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian semuanya reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15536225
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,054
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

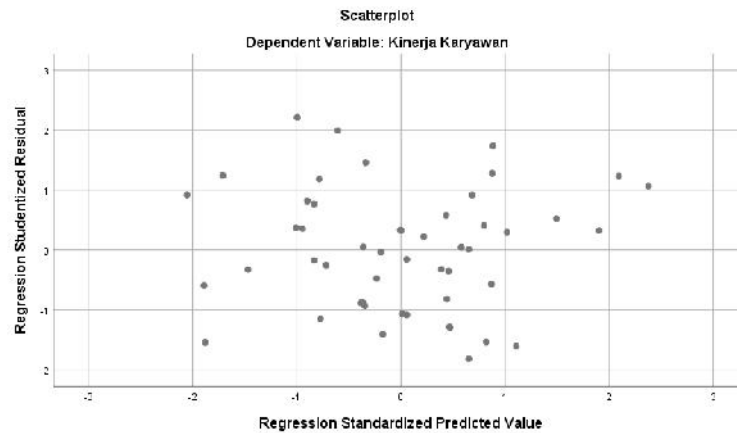
Berdasarkan data analisis pada tabel di atas, dapat disimpulkan dari hasil pengujian One sample Kolmogorov Smirnov test nilai sig. sebesar 0,200 artinya nilai tersebut di atas 0,05 sehingga nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Work-Family Conflict</i>	0,892	1,121
<i>Family-Work Conflict</i>	0,914	1,094
<i>Work-Life Balance</i>	0,910	1,099

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan data analisis pada tabel di atas, dapat disimpulkan dari hasil pengujian multikolinearitas nilai VIF kurang dari 10 maka data tersebut tidak terjadi masalah multikolinearitas. Telah dijelaskan bahwa penelitian yang baik seharusnya tidak terdapat multikolinearitas, Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada *work-family conflict*, *family-work conflict*, *work-life balance* yang artinya data tersebut layak digunakan sebagai alat ukur menguji variabel Kinerja Karyawan.



Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi masalah atau gejala heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Rekapitulasi Data Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
X1 (<i>Work-Family Conflict</i>)	0,234	2,064	0,045	Ha1 diterima
X2 (<i>Family-Work Conflict</i>)	0,229	2,337	0,024	Ha2 diterima
X3 (<i>Work-Life Balance</i>)	0,211	1,695	0,097	Ha3 ditolak
Konstanta (a)			29,204	
Nilai Korelasi (R)			0,446	
Nilai Koefisien Determinan (R ²)			0,199	
F hitung			3,802	
Signifikansi F			0,016	H4 diterima
Y			Kinerja Karyawan	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan analisis menggunakan program SPSS 25 *for windows*, maka dari hasil olah data dapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 29,204 + 0,234X_1 + 0,229X_2 + 0,211X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan:

- 1) Nilai konstanta sebesar 29,204 artinya bila *Work-Family Conflict* (X1), *Family-Work Conflict* (X2) dan *Work-Life Balance* (X3) nilainya tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 29,204.
- 2) Koefisien regresi *Work-Family Conflict* (X1) sebesar 0,234 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel *Work-Family Conflict* (X1) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,234 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 3) Koefisien regresi *Family-Work Conflict* (X2) sebesar 0,229 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel *Family-Work Conflict* (X2) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,229 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 4) Koefisien regresi *Work-Life Balance* (X3) sebesar 0,211 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel *Work-Life Balance* (X3) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,211 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji t (Parsial)

1. Variabel *Work-Family Conflict* (X1)

Hasil perhitungan adalah $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan nilai $2,064 > 1,678$ dengan nilai Sig. $0,045 < 0,05$ yang artinya variabel *Work-Family Conflict* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel *Family-Work Conflict* (X2)

Hasil perhitungan adalah $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan nilai $2,337 > 1,678$ dengan nilai Sig $0,024 < 0,05$ yang artinya variabel *Family-Work Conflict* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Variabel *Work-Life Balance* (X3)

Hasil perhitungan adalah $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan nilai $1,695 > 1,678$ dengan nilai Sig. $0,097 > 0,05$ yang artinya variabel *Work-Life Balance* (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil pengujian tersebut ditemukan signifikan 0,016. Oleh karena signifikan data tersebut memiliki nilai kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *work-family conflict* (x1), *family-work conflict* (x2) dan *work-life balance* (x3) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan, hasil perhitungan adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $3,802 > 2,81$ dengan nilai signifikan atau signifikan $0,016 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merpati Mas Nusantara Kediri.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel diatas, memperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,199 artinya variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel independent sebesar 19,9% yaitu *work-family conflict*, *family-work conflict*, dan *work-life balance*. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict*, *family-work conflict*, dan *work-life balance* mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 19,9% dan sisanya 80,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini yaitu seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, fasilitas, kompensasi, keselamatan dan Kesehatan kerja. Hubungan kedua variabel bisa dikatakan rendah karena nilai R Square kurang dari 0,50 dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-Family Conflict* Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan variabel *work-family conflict* memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $2,064 > 1,678$ dengan nilai sig. $0,045 < 0,05$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari keluarga menjadi terabaikan, waktu luang untuk Bersama keluarga berkurang, selain itu karyawan jarang mengikuti aktivitas-aktivitas yang biasanya dilakukan Bersama keluarga. Sehingga hal ini mengakibatkan terjadinya konflik pada karyawan karena sulit untuk mengatur waktu untuk keluarga dikarenakan saat bekerja harus mematuhi peraturan perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aprilita Yulan

Sari dan Waryono (2019:258) yang berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di The Sanchaya Bintang”, penelitian ini menggunakan variabel *work-family conflict* (X) dan kinerja karyawan wanita (Y) menjelaskan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Family-Work Conflict Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial *family-work conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan variabel *family-work conflict* memiliki t hitung $> t$ tabel dengan nilai $2,064 > 1,678$ atau nilai sig. $0,045 < 0,05$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa *family-work conflict* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari banyak karyawan merasa khawatir selama bekerja tidak dapat mengawasi pergaulan anak-anak mereka dan mengurus kebutuhan keluarga, hal ini memberikan campur tangan dalam melaksanakan pekerjaan mereka yang cukup menyita tenaga, emosional, sehingga karyawan akan banyak pikiran juga banyak dihabiskan tenaganya pada keluarga dan pada saat bekerja kurang bersemangat dalam memproduksi kerupuk uyel mentah. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Damar Semeru (2016:96) yang berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict* Dan *Family-Work Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening*” penelitian ini menggunakan variabel *work-family conflict* (X1), *family-work conflict* (X2), kinerja karyawan (Y1) dan stres kerja (Y2) menjelaskan bahwa *family-work conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Work-Life Balance Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial *Work Life Balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan variabel *Work-Life Balance* memiliki t hitung $<$ dari t tabel dengan nilai $1,695 > 1,678$ dengan nilai sig. $0,097 > 0,05$ artinya H_o diterima dan H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* (X3) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dilihat dari dimana keluarga memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan, mampu membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga serta dapat menyisihkan waktu untuk keluarga maupun aktivitas lain diluar pekerjaan. Sehingga hal

ini tidak berpengaruh signifikan pada perusahaan apabila karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaannya dan aktivitas diluar pekerjaan maupun keluarga, namun sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan jika tidak mampu menyeimbangkan kedua hal itu. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pradana (2022:2548) yang berjudul “ Pengaruh Beban Dan Stres Kerja Serta *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pgn Tbk)” penelitian ini menggunakan variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), *Work Life Balance* (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) menjelaskan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict* Dan *Work-Life Balance* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan pengaruh *work-family conflict*, *family-work conflict* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada nilai F hitung sebesar 3,802 dan signifikan sebesar 0,016 dengan F tabel 2,81, dengan menggunakan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu nilai $3,802 > 2,81$ dengan nilai signifikan $0,016 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain *work-family conflict* (X1), *family-work conflict* (X2) dan *work-life balance* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin baik pengelolaan *work-family conflict*, *family-work conflict* dan *work-life balance* pada karyawan PT. Merpati Mas Nusantara Kediri maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Damar Semeru (2016:96) yang berjudul “ Pengaruh *Work-Family Conflict* Dan *Family-Work Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening*” penelitian ini menggunakan variabel *work-family conflict* (X1), *family-work conflict* (X2), kinerja karyawan (Y1) dan stres kerja (Y2) menjelaskan bahwa *Work-Family Conflict* Dan *Family-Work Conflict* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. Serta *Work-Life Balance* didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ranti, Acep dan Dicky (2020:46) yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi” penelitian ini menggunakan variabel *Work Life Balance* (X) dan Kinerja Karyawan (Y) menjelaskan bahwa *Work-*

Life Balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan PT. Merpati Mas Nusantara Kediri tentang *work-family conflict*, *family-work conflict* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan yaitu *work-family conflict* (X1), *family-work conflict* (X2) dan *work-life balance* (X3), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. *Work-family conflict* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Merpati Mas Nusantara Kediri.
2. *Family-work conflict* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Merpati Mas Nusantara Kediri.
3. *Work-life balance* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. *Work-family conflict*, *family-work conflict* dan *work-life balance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan oleh peneliti maka saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Operasional

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pengelolaan tenaga kerja terutama perempuan, dimana perempuan sangat penting dalam produktifitas perusahaan, dengan pengelolaan mulai dari *work-family conflict* dan *family-work conflict*, karena dua variabel tersebut yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan agar dapat terkontrol dengan baik, selain penting bagi karyawan, ketidakseriusan perusahaan dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan dan akan berujung pada kerugian yang akan ditanggung pihak perusahaan baik yang berbentuk materi maupun immateri. Pada kinerja karyawan diharapkan dapat berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja serta meningkatkan *work-life*

balance karyawannya, agar karyawan mampu untuk menyeimbangkan peran dalam kehidupannya dengan tanggung jawab pada perusahaan, sehingga perusahaan akan secara maksimal mencapai target produksinya. Berikut ini beberapa cara-cara yang dapat dilakukan oleh karyawan dan perusahaan dalam meningkatkannya:

- a. Manajemen waktu yang merupakan strategi terpenting yang digunakan oleh ibu bekerja sekaligus mengoptimalkan peran nya sebagai ibu rumah tangga, istri dan karyawan.
- b. Pembagian kerja melibatkan karyawan dalam proses penerapan langkah-langkah yang diambil menyesuaikan untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang bersangkutan.
- c. Jam kerja yang fleksibel
- d. Taman kanak-kanak disekitar perusahaan
- e. Kebijakan perizinan keluarga
- f. *Job sharing*

2. Bagi Akademik

Penelitian ini memiliki variabel independen dan variabel bebas yang dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya, dengan menggunakan variabel - variabel lain diluar variabel ini agar mendapatkan hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan faktor-faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang Pengaruh *work-family conflict*, *family-work conflict* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan perempuan yang dipakai dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Breyer, B. & Bluemke, M. (2016). Work-Family Conflict Scale (ISSP). *Zusammenstellung Sozialwissenschaftlicher Items und Skalen*. hlm. 1-16.
- Clark/Sue C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*. 53(6). hlm. 747–770.
- Darmawati. (2019). *Work Family Conflict (Konflik PERAN Pekerjaan dan Keluarga)*. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 78(3). hlm. 1-20.
- Guest, D. E. (2001). Human resource management: When research confronts theory. *International Journal of Human Resource Management*. 12(7). hlm. 1092–1106.
- Lukmiati, R., Samsudin, A. & Jhoansyah. D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibidak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*. 3(3). hlm. 46–50.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*. 81(4). hlm. 400–410.
- Pradana, P. (2022). Pengaruh Beban dan Stres Kerja Serta Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pgn Tbk). *Jurnal Ilmiah Indonesia*. 7(3),. hlm. 2548–1398.
- Sari, A. Y. & Waryono. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di The Sanchaya Bintan. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*. 11(02). hlm. 250–260.
- Semeru, Damar. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Family-Work Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Dipublikasikan. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susanto. (2010). Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Ekonomi ASET*. 12(1). hlm. 75–85.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wardani, L. M. I. & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. NEM.
- Warokka, A., & Febrilia, I. (2015). Work-family conflict and job performance: Lesson from a Southeast Asian emerging market. *Journal of Southeast Asian Research*. 2015 (2015). hlm. 2-14.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yustini, T., & Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.