

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Bandung

Nurul Zulhida S^{1*}, Kasnaeny K.², Moh. Zulkifli Murfat³

nurulzulhida00@gmail.com^{1*}, kaesnaeny@umi.ac.id², mohzulkifli.murfat@umi.ac.id³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. PLN UPT Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 35 responden dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap objek penelitian. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Kemudian *Family Work Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita dan secara simultan bersama-sama *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PLN UPT Bandung.

Kata Kunci: *Work Family Conflict*; *Family Work Conflict*; Kinerja Karyawan.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Pada era modern ini kedudukan wanita dan pria bukanlah hal yang layak diperdebatkan lagi, perbedaan antara wanita dan pria dalam bekerja semakin menipis sehingga wanita tidak lagi dipandang sebagai seseorang yang tugasnya hanya mengasuh anak, suami, dan rumah tangga saja. Selain pertumbuhan ekonomi, peran wanita dalam dunia kerja juga penting. Ada berbagai alasan yang menyebabkan wanita lebih memilih bekerja, salah satunya karena pendapatan keluarga, terutama apabila pendapatan suami relatif rendah, dengan memanfaatkan banyak kelebihan (pendidikan, keterampilan, modal, dan relasi) yang dimiliki, wanita mampu berprestasi dalam kehidupan masyarakat (Sari, et al., 2019).

Work-Family-Conflict didefinisikan bahwa didalam proses pemenuhan peran pekerjaan dan keluarga terjadi sumber daya yang hilang. Sumber daya yang dimaksud bukan hanya sumber daya fisik seperti waktu dan uang akan tetapi juga mencakup emosi dan energi. Pendapatan ganda dalam sebuah

keluarga mengakibatkan wanita bekerja lebih lama dan diharuskan untuk tetap bertanggung jawab terhadap keluarga dan pekerjaan. Hal ini semakin memperburuk ketidakmampuan karyawan untuk membedakan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang yang dapat menimbulkan *work-family-conflict*. Perusahaan dan pegawai terus mencari solusi *work-family-conflict* yang optimal agar pegawai mendapat keseimbangan pekerjaan dan keluarga (Pramana, 2023).

Pada saat ini di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Bandung memiliki karyawan tetap sebanyak 202 orang, 35 diantaranya adalah karyawan wanita yang sudah berkeluarga, dimana rata-rata memiliki kondisi adanya *work-family-conflict* dari sisi pekerjaan disebabkan oleh tingginya tuntutan kerja meliputi tugas-tugas, serta beban kerja yang berat berpengaruh pada konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*).

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang merupakan pendekatan penelitian yang mengutamakan pengumpulan dan analisis data numerik untuk mempelajari sosial, dengan menggunakan teknik pengukuran yang valid dan analisis statistik untuk menguji hipotesis Sumbodo (2024). Secara umum, penelitian kuantitatif berfokus pada data yang dapat diukur secara numerik, analisis statistik, dan sering kali bertujuan untuk menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Metode ini sangat berguna untuk menguji teori, mengidentifikasi pola, dan membuat Keputusan berbasis data. Penelitian ini menjelaskan tentang Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Bandung. Metode penelitian yang digunakan yaitu memakai metode penelitian kuantitatif.

Hasil

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah hasil deskripsi statistik variable penelitian yaitu yang terdiri dari dari *Work Family Conflict* (X1), *Family Work Conflict* (X2), dan Kinerja Karyawan Wanita (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	13,1143	3,36742	35
X1	14,1143	3,16944	35
X2	14,3429	3,44659	35

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan dari output statistik deskriptif di atas, dapat disimpulkan bahwa Variabel *Work Family Conflict* memiliki rata-rata dari jawaban responden 35

sampel data adalah 13,11. Dan nilai standar deviasi *Work Family Conflict* sebesar 3,367 (dibawah rata-rata), artinya *Work Family Conflict* memiliki tingkat variasi data yang rendah. Variabel *Family Work Conflict* memiliki nilai rata-rata dari jawaban responden 35 sampel data adalah 14,11. Dan nilai standar deviasi *Family Work Conflict* sebesar 3,169 (dibawah rata-rata), artinya *Family Work Conflict* memiliki tingkat variasi data yang rendah. Variabel Kinerja Karyawan Wanita memiliki rata-rata dari jawaban responden 35 sampel data adalah 14,43.

Hasil Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Pengukuran ke dua belas item pernyataan pada variable X1, X2, dan Y menghasilkan hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas				
Pernyataan		Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1	X1.1	0.737	0.000	VALID
	X1.2	0.678	0.000	VALID
	X1.3	0.717	0.000	VALID
	X1.4	0.800	0.000	VALID
X2	X2.1	0.833	0.000	VALID
	X2.2	0.833	0.000	VALID
	X2.3	0.721	0.000	VALID
	X2.4	0.833	0.000	VALID
Y	Y.1	0.894	0.000	VALID
	Y.2	0.849	0.000	VALID
	Y.3	0.788	0.000	VALID
	Y.4	0.750	0.000	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabulasi pengujian validitas pada tabel diatas, terlihat seluruh pernyataan pada penelitian yang terdiri dari X1, X2, dan Y berjumlah 12 pernyataan menghasilkan nilai *corrected item total corelation* (r_{hitung}) > 0,333 (r_{tabel}) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya seluruh item pernyataan sesuai dengan gejala penelitian dan dinyatakan valid atau lulus uji validitas.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan sebagai suatu pengukuran terhadap variabel yang menentukan kesesuaian dengan gejala penelitian. Ketepatan variabel ditentukan dengan nilai reliabilitas melalui output *cronbach's alpha*. Pengujian dilakukan terhadap tiga variabel penelitian ini, terdiri dari *Work Family Conflict* (X1), *Family Work Conflict* (X2), dan Kinerja Karyawan Wanita (Y). Adapun syarat agar variabel yang digunakan dinyatakan lulus adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel sesuai dengan gejala penelitian.
2. Apabila nilai *cronbach's alpha* < 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tidak sesuai dengan gejala penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's alpha	Syarat lulus	Hasil Pengujian
---------------------	------------------	--------------	-----------------

Work To Family Conflict (x_1)	0,714	>0,60	Reliabel
Family To Work Conflict (x_2)	0,819	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan Wanita (Y)	0,839	>0,60	Reliabel

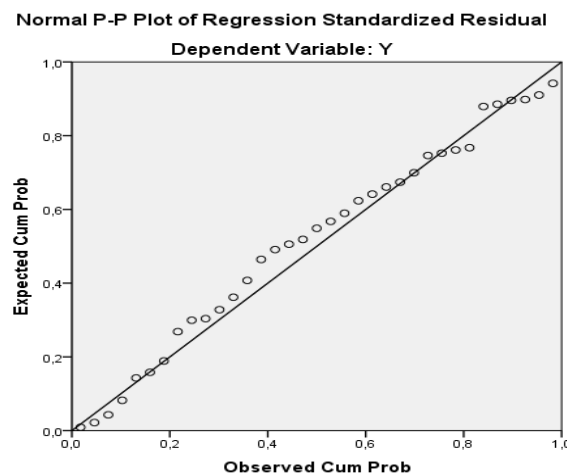
Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabulasi uji reliabilitas pada tiga variabel penelitian, menghasilkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing X_1 (0,714), X_2 (0,839), dan Y (0,839) > 0,60, artinya uji reliabilitas pada tiga variabel yang terdiri dari *Work Family Conflict*, *Family Work Conflict*, dan Kinerja Karyawan Wanita dinyatakan reliabel dengan tingkat akurasi yang memenuhi kriteria pengujian sehingga seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dalam penelitian ini dapat diukur dengan gambar P-Plot pengamatan diantaranya:

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-P Plot regression



Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil dalam uji normalitas P-P Plot menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan identifikasi terhadap beberapa dan nilai yang sama pada suatu bentuk regresi variabel independen yang terdiri dari *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap Kinerja Karyawan Wanita gejala penelitian yang ditunjukkan oleh variabel dependen. Apabila seluruh variabel bebas menghasilkan nilai sesuai syarat yang telah ditentukan tersebut, maka data terhindar dari problem Multikolinearitas. Agar data terhindar dari masalah multikoleniaritas, maka dibandingkan dengan nilai tolerance dan VIF (*varrian inflation factor*) dengan syarat:

1. Nilai *tolerance* setiap variabel bebas menghasilkan angka >0,1.
2. Nilai VIF setiap variabel bebas <10.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		

	Work Family Conflict	.362	2.761
	Family Work Conflict	.362	2.761

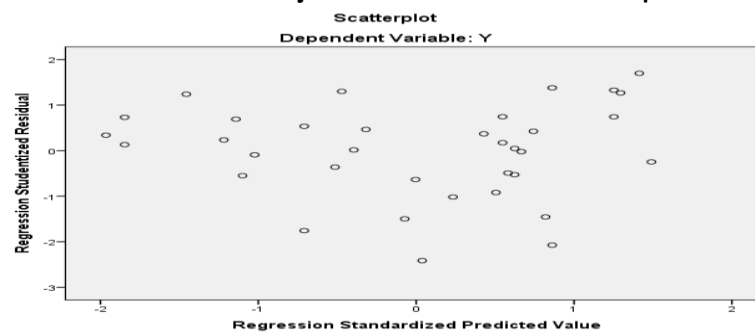
Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Melalui output statistik nilai uji multikolinearitas pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil nilai *tolenace* setiap variabel bebas diantaranta *Work Family Conflict* (0,362), *Family Work Conflict* (0,362), $>0,01$. Sementara nilai VIF *Work Family Conflict* (2,761), *Family Work Conflict* (2,761) <10 .

Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan hubungan erat antara satu variabel dengan variabel lain atau dapat dikatakan bahwa variabel yang menjadi faktor munculnya suatu gejala memiliki hubungan atau korelasi positif.

Gambar 2. Hasil Uji heteroskedastisitas - Scatterplot



Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada gambar diatas, memperlihatkan bahwa titik-titik diantara garis lurus dibawah dan diatas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik-titik sebaran data, maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

Pembahasan

Pengaruh *Work to Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Berdasarkan hasil uji T dan nilai signifikansi ($0,04 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work to family conflict* dan kinerja karyawan wanita, yang berarti bahwa semakin baik penanganan atau cara mengelola *work to family conflict* yang dialami oleh karyawan wanita maka semakin tinggi pula kinerja yang akan diberikan terhadap perusahaan. Meskipun karyawan wanita merasa bahwa waktu untuk keluarganya kurang karena harus bekerja tetapi karyawan wanita telah dapat meminimalisir konflik peran yang terjadi dan mampu bekerja secara profesional dengan tidak mencampuradukkan kepentingan pekerjaan dengan kepentingan pribadi, mereka telah dapat menyesuaikan pekerjaan rumah tangga dengan jadwal pekerjaan di perusahaan sehingga tidak mengganggu kinerja mereka di perusahaan,

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "*Work to Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita".

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari Aprilita Yulan & Waryono, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel *Work to Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan Wanita dan membantah hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Fransisca, 2023) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *Work to Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Family to Work Conflict* terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Family to Work Conflict* terhadap Kinerja Karyawan Wanita, yang berarti bahwa semakin baik penanganan atau cara mengelola *work to family conflict* yang dialami oleh karyawan wanita maka semakin tinggi pula kinerja yang akan diberikan terhadap perusahaan. Meskipun karyawan wanita dihadapkan pada berbagai tuntutan keluarga yang berpotensi memengaruhi pekerjaan tetapi karyawan wanita telah dapat meminimalisir konflik peran yang terjadi dan mampu bekerja secara profesional dengan tidak mencampurkan kepentingan pekerjaan dengan kepentingan pribadi dan berusaha bekerja secara maksimal untuk perusahaan karena mereka sadar bahwa memberikan kinerja yang baik adalah tanggung jawabnya sebagai bagian dari perusahaan tersebut, dengan dukungan dari keluarga karyawan wanita dapat tetap produktif dan berkontribusi optimal bagi perusahaan.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "*Family to Work Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita".

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fransisca, 2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel *Family to Work Conflict* terhadap Kinerja Karyawan Wanita dan membantah hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Ariati & Wulandari, 2022) yang menyatakan bahwa variabel *Family to Work Conflict* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian mengenai "Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PLN UPT Bandung", maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, yang dimana semakin baik tingkat penanganan atau cara mengelola *Work Family Conflict* maka semakin meningkatkan kinerja karyawan wanita.
2. *Family Work Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, yang dimana semakin baik tingkat penanganan atau

cara mengelola *Family Work Conflict* maka semakin meningkatkan kinerja karyawan wanita.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka adapun saran yang terdapat pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel *Work to Family Conflict*, pada variabel dengan presentasi skor terendah yaitu kurangnya kebersamaan keluarga dengan presentase 23,2%. Adapun saran yang dapat penulis rekomendasikan kepada pihak manajemen perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan waktu pribadi karyawan wanita. Perusahaan dapat mengadakan kegiatan *Family Gathering* secara rutin. Kegiatan ini bisa menjadi momen untuk mempererat hubungan antara karyawan dan keluarga, sekaligus membangun kedekatan antara keluarga karyawan dengan lingkungan kerja. Dengan begitu karyawan akan merasa lebih dihargai dan didukung baik dalam perannya di kantor maupun di rumah. Selain itu, karyawan juga diharapkan mampu mengelola waktu secara efektif, agar dapat menjalankan peran di kantor maupun dalam keluarga secara optimal, tanpa harus mengorbankan salah satunya.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel *Family to Work Conflict*, pada variabel dengan presentase skor terendah yaitu Konflik komitmen dan tanggung jawab keluarga. Adapun saran yang dapat penulis rekomendasikan perusahaan dapat mempertimbangkan kebijakan yang lebih fleksibel, seperti *Work From Home*. Karyawan wanita juga diharapkan mampu mengatur waktu dengan baik dan membagi tugas rumah tangga bersama anggota keluarga agar tidak terlalu terbebani, sehingga pekerjaan kantor tetap bisa diselesaikan dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dalam mengembangkan model penelitian ini dan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan populasi dan sampel yang ada dikarenakan pada penelitian ini responden kurang dari 100.

Daftar Pustaka

- Ariani, S. (2017). PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (WORK FAMILY CONFLICT) DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA BENDAHARA WANITA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN/KOTA SE PULAU LOMBOK. *Jmm Unram-Master of Management Journal*, 6(1).
- Ariati, N. W. T., & Wulandari, N. L. A. A. (2022). *Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict terhadap Staff Performance* (Vol. 2, Issue 4).
- Darmawati. (2019). *WORK FAMILY CONFLICT* (Dalle ambo, Ed.). IAIN Pare-Pare Nusantara Press. <https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/1116/1/WORK%20FAMILY%20CONFLICT.pdf>

- 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. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951149>
- Fransisca, A. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Family Work Conflict, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 3, 1081–1088.
- Griffin, R. Business, 8th Edition. NJ: Prentice Hall, 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran).
- Prianggi¹, Y., Fatmawati², R., & Kusuma, Y. B. (2022). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Araya Bangun Sarana. In *Jurnal Aplikasi Administrasi* (Vol. 25, Issue 2).
- Retnaningrum Anandiyas khoirunnisa. (2016). PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11, 14–25.
- Santoso, Imam, and Harries Madiistriyatno. *Metodologi penelitian kuantitatif*. Indigo Media, 2021.
- Sari Aprilita Yulan, & Waryono. (2019). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI THE SANCHAYA BINTAN. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 11(02), 250–260. <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02>
- Siregar Ahmad Pramana, & Ningrum, D. A. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 02 No.01, 60–68.
- Suci Sukmawati, Anastasia, et al. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF: Teori dan Penerapan Praktis Analisis Data berbasis Studi Kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami, Ed.). Alfabeta.
- Sumbodo, Yama P., S. Ikom, and M. Ikom. "Metode penelitian panduan lengkap untuk penelitian kuantitatif, kualitatif, dan campuran." (2024).
- Syarief, Faroman, et al. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina, 2022.
- Thumaninah Jibril, H., & Karim, K. (2024). YUME : Journal of Management Faktor Penyebab Munculnya Stres Kerja Pada Karyawan Perbankan di Makassar. In *YUME : Journal of Management* (Vol. 7, Issue 1).
- Wongpy, N., & Setiawan, J. L. (2019). Konflik Pekerjaan dan Keluarga Pada Pasangan dengan Peran Ganda. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 10(1), 31. <https://doi.org/10.26740/jptt.v10n1.p31-45>



- Xue, B., Fleischmann, M., Head, J., McMunn, A., & Stafford, M. (2020). Work-Family Conflict and Work Exit in Later Career Stage. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 75(3), 716–727. <https://doi.org/10.1093/geronb/gby146>
- Yuzalmi, N., Sukmadewi, R., & Kurniadi, D. (2022). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT SYAFIRA PEKANBARU. *Ensiklopedia of Journal*, 4 No. 4, 394–405. <http://jurnal.ensiklopediaku.org>