

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN DAN KONFLIK KELUARGA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PASANGAN KARIR GANDA
(DUAL CAREER COUPLE) DI PT. BANK MANDIRI
CABANG MEDAN PULAU PINANG**

DAVIS GERALDI SIHITE

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Kirana

davis@gmail.com

Abstract The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work conflict and family conflict on employee performance in dual career couples at PT. Bank Mandiri Medan, Pulau Pinang Branch. This type of research is associative, where the variables are measured using a Likert scale. Methods of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. In this study the population is all employees of PT. Bank Mandiri Medan Island Pinang Branch which has a dual career couple, who have been married for at least 2 years, totaling 30 people. Data processing using SPSS software version 17, the statistics used are data presentation with multiple linear regression analysis methods. The results showed that based on the results of the simultaneous significance test of the factors that affect the performance of dual career couples at PT. Bank Mandiri Medan Pulau Pinang Branch which consists of work conflict, family conflict simultaneously or simultaneously has a positive and significant effect on performance in dual career couples at PT. Bank Mandiri Medan, Pulau Pinang Branch. Based on the results of the partial significance test that dominantly affects the performance of the dual career couple PT. Bank Mandiri Branch Medan Pulau Pinang is a work conflict, family conflict.

Keywords: Work Conflict, Family Conflict, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja karyawan pada pasangan karir ganda (dual career couple) di PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang yang memiliki yang dual career couple, yang telah menikah minimal 2

Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasangan Karir Ganda (*Dual Career Couple*) Di PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang

Davis Geraldi Sihite

Vol. 01 No. 02 Tahun 2022

tahun yang berjumlah 30 orang.. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, statistik yang digunakan adalah penyajian data dengan metode analisis regresi linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji signifikansi secara simultan atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada pasangan karir ganda (*dual career couple*) di PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang yang terdiri dari konflik pekerjaan, konflik keluarga secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pasangan karir ganda (*dual career couple*) di PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial yang dominan mempengaruhi kinerja pada pasangan karir ganda (*dual career couple*) PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang adalah konflik pekerjaan, konflik keluarga.

Kata kunci: Konflik Kerja, Konflik Keluarga, Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Walaupun berbeda, pekerjaan dan keluarga *interdependent* satu sama lain sebagaimana keduanya berkaitan dengan pemenuhan hidup seseorang. Melalui pekerjaan, seseorang mengubah tidak hanya lingkungan namun juga dirinya, memperkaya dan menumbuhkan hidup dan semangatnya. Sedangkan keluarga dipandang sebagai hal yang pertama dan paling penting dalam masyarakat. Keluarga juga dikaitkan dengan kasih sayang dimana seseorang dapat mengembangkan diri dan memperoleh pemenuhan dirinya, serta merupakan tempat yang penting bagi sebuah kebahagiaan dan harapan. Sedangkan pekerjaan adalah kondisi dan kebutuhan dasar bagi kehidupan keluarga. Untuk itulah pekerjaan ditujukan bagi seseorang dan keluarga. Seberapa baik *human society* dengan implikasinya pada bisnis dan perekonomian, tergantung pada keluarga (Guitian, 2009).

Pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga dimasa lalu sangatlah jelas. Dimana suami adalah pencari nafkah melalui pekerjaannya sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anak. Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Sejalan dengan perkembangan

Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasangan Karir Ganda (*Dual Career Couple*) Di PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang

Davis Gerald Sihite

Vol. 01 No. 02 Tahun 2022

bisnis dan dunia usaha, kesempatan menempuh pendidikan dan bekerja terbuka tidak hanya bagi lelaki namun juga perempuan. Dengan demikian struktur keluarga tradisional, dimana bapak bekerja di luar rumah untuk memperoleh pendapatan bagi keluarga dan ibu bekerja di rumah mengurus rumah tangga mulai mengalami pergeseran. Sejak semakin banyak wanita yang bekerja dan mempunyai pendidikan yang tinggi, secara alami juga menghasilkan pasangan dengan karir yang berbeda (*dual-career couple*) (Sarah Muterko, 2007).

Kesempatan bekerja dan berkarir bagi wanita memberikan kemungkinan untuk menemukan pasangan suami istri yang sama-sama menjalani kehidupan karir bersamaan dengan kehidupan keluarga. Pasangan yang telah menikah mempunyai kewajiban untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehingga membuat pasangan tersebut semakin giat untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pasangan suami istri yang mengembangkan karir mereka pada saat yang bersamaan dalam suatu pernikahan disebut sebagai *dual-career couple*.

Hasil wawancara dengan karyawan yang *dual career couple* di PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang

No	Pernyataan	Hasil Wawancara
1	Pasangan mengizinkan dan mendukung penuh untuk bekerja.	88% karyawan menjawab setuju untuk pernyataan ini.
22	Tuntutan pekerjaan yang mengharuskan mengesampingkan kepentingan keluarga.	Sebanyak 95% karyawan menjawab setuju untuk pernyataan ini.
33	Sebagai <i>dual career couple</i> , tentunya ada konflik yang terjadi di lingkungan keluarga.	99% karyawan menjawab setuju pernyataan ini.
44	Kesulitan untuk menyeimbangkan waktu antara urusan keluarga dan urusan pekerjaan, sehingga timbulah konflik.	99% karyawan menjawab setuju pernyataan ini.
55	Masalah yang ada di keluarga tidak mengganggu pekerjaan, sehingga tidak berpengaruh pada hasil kinerja.	79% karyawan menjawab kurang setuju untuk pernyataan ini.

Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasangan Karir Ganda (*Dual Career Couple*) Di PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang

Davis Geraldi Sihite

Vol. 01 No. 02 Tahun 2022

66	Perusahaan selalu menuntut hasil kerja secara optimal tanpa memperdulikan masalah yang ada di rumah tangga	82% karyawan menjawab setuju untuk pernyataan ini.
----	--	--

Sumber: Dari data hasil wawancara dengan pegawai PT Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang .

Dari data diatas terlihat perusahaan selalu menuntut hasil kinerja secara optimal tanpa memperdulikan masalah rumah tangga. Pola ini tentunya akan membawa dampak pada keluarga mengakibatkan sulitnya pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga.

Dalam kehidupan kerja mereka sering mengalami konflik pekerjaan, seperti pekerjaan yang beresiko, peralatan kerja yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja dari atasan atau rekan, dan lain sebagainya. Selain itu mereka juga sering mengalami konflik keluarga, seperti terjadinya perdebatan mengenai keuangan, anak-anak, rekreasi, atau urusan keluarga lainnya. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik.

Ada beberapa hal yang menguntungkan dalam kehidupan pasangan *dual-career*, misalnya dukungan emosional dari pasangan ketika salah satu pasangan mempunyai masalah, karir istri dan suami sama-sama membantu menguatkan keuangan keluarga. Selain menguntungkan, kehidupan keluarga *dual-career* juga mempunyai kerugian misalnya kurang fleksibelnya waktu bekerja sehingga mengganggu acara keluarga ataupun kadang-kadang acara keluarga mengganggu waktu kerja.

Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan didalam perusahaan atau kehidupan rumah tangga karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan.

Di satu sisi pasangan suami istri dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik. Namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Kondisi seperti diatas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas perusahaan (Anorogo,2004).

Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasangan Karir Ganda (*Dual Career Couple*) Di PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang

Davis Geraldi Sihite

Vol. 01 No. 02 Tahun 2022

Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Pegawai yang *dual career couple* yang mengalami tingkat konflik pekerjaan dan konflik keluarga dilaporkan menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat sesuai dengan harapan perusahaan.

PT. Bank Mandiri merupakan suatu lembaga profit yang bergerak di bidang perbankan. Hingga sekarang ini, PT. Bank Mandiri telah berkembang pesat di beberapa wilayah di Indonesia. Bahkan sampai tahun ini, PT. Bank Mandiri telah mampu mengembangkan usaha perbankan mereka di ratusan kantor cabang di seluruh wilayah Indonesia. Mereka mampu meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk mendapatkan pencapaian perusahaan yang terbaik, dan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah. Disisi lain, karyawan adalah manusia biasa yang tentunya memiliki lingkungan pribadi mereka yaitu lingkungan keluarga. Hal inilah yang akan memicu timbulnya konflik dalam kehidupan perusahaan, salah satunya adalah kinerja karyawan.

II. Metode

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2008:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap

Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasangan Karir Ganda (*Dual Career Couple*) Di PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang

Davis Gerald Sihite

Vol. 01 No. 02 Tahun 2022

kinerja karyawan pada pasangan karir ganda (*dual career couple*) di PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang yang memiliki *dual career couple* maupun tidak, yang telah menikah berjumlah 60 orang.

Sampel pada penelitian ini adalah semua populasi yang ada yang penarikannya adalah diambil secara sensus yakni 100% dari jumlah populasi (Sugiyono, 2007:74). Alasan dilakukannya penarikan sampel secara sensus adalah karena kecilnya jumlah populasi yang ada ditempat dimana diadakan pengujian.

III. Diskusi dan Hasil

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan (kuesioner). Jumlah pernyataan seluruhnya adalah 26 butir pernyataan, yakni enam butir pernyataan untuk variabel Konflik Pekerjaan (X_1), sepuluh butir pernyataan untuk variabel Konflik Keluarga (X_2), dan sepuluh butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y).

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Konflik Pekerjaan (X_1).

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan sangat mengharapkan produktivitas optimal dari karyawannya	-	-	6	10.	2	35.	3	50.	3	5.	10	10
				0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Adanya konflik dalam pekerjaan tidak dapat dihindari, namun dapat dikelola untuk dapat mendukung	1	1.	4	6.7	1	25.	3	58.	5	8.	10	10
			7			5	0	5	3	3	0	0	0

Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasangan Karir Ganda (*Dual Career Couple*) Di PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang

Davis Geraldi Sihite

Vol. 01 No. 02 Tahun 2022

	pencapaian tujuan organisasi												
3	Bidang pekerjaan yang ada saat ini sudah sesuai dengan bidang yang dikuasai	2	3.3	2	3.3	2	48.9	2	45.7	-	-	10	10
4	Banyaknya tuntutan tugas dalam pekerjaan	-	-	1	1.7	2	46.8	2	46.7	3	5.0	10	10
5	Perusahaan sangat mengharapkan komitmen, tanggung jawab pekerjaan	-	-	6	10.0	3	50.0	2	36.2	2	3.3	10	10
6	Tuntutan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai	1	1.7	4	6.7	1	25.5	3	58.3	5	8.3	10	10

Sumber : Hasil pengolahan data melalui program SPSS v 17.0, (2021)

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Konflik Keluarga (X₂).

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pasangan mengizinkan mendukung penuh untuk bekerja	1	1.7	3	5.0	21	35.0	33	55.0	2	3.3	100	100
2.	Tuntutan pekerjaan yang mengharuskan mengesampingkan kepentingan keluarga	-	-	3	5.0	26	43.3	28	46.7	3	5.0	100	100
3.	Sebagai dual career couple, tentunya ada konflik yang terjadi di lingkungan keluarga.	-	-	3	5.0	23	38.3	30	50.0	4	6.7	100	100
4.	Kesulitan untuk menyeimbangkan waktu antara urusan keluarga urusan pekerjaan, sehingga timbullah konflik.	-	-	3	5.0	13	21.7	39	65.0	5	8.3	100	100
5.	Memiliki waktu yang padat sehingga kurang komunikasi	-	-	10	16.7	14	23.3	32	53.3	4	6.7	100	100
6.	Kurangnya komunikasi antara keluarga menyebabkan konflik terjadi	-	-	9	15.0	30	50.0	18	30.0	3	5.0	100	100
7.	Tuntutan perkerjaan dapat memberi tekanan	-	-	4	6.7	19	31.7	31	51.7	6	10.0	100	100

Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasangan Karir Ganda (*Dual Career Couple*) Di PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang

Davis Geraldi Sihite

Vol. 01 No. 02 Tahun 2022

8.	Merasa kecukupan secara ekonomi	-	-	4	6.7	28	46.7	25	41.7	3	5.0	100	100
9.	Tulang punggung keluarga mengharuskan untuk bekerja keras dalam keluarga	-	-	12	20.0	20	33.3	26	43.3	2	3.3	100	100
10	Adanya perubahan demografi tenaga kerja mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan kehidupan keluarga.	1	1.7	9	15.0	26	43.3	22	36.7	2	3.3	100	100

Sumber : Hasil pengolahan data melalui program SPSS v 17.0, (2021)

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Adanya target yang dapat memacu kinerja yang lebih baik	1	1.7	4	6.7	19	31.7	34	56.7	2	3.3	100	100
2.	Perusahaan selalu menuntut hasil kerja secara optimal tanpa memperdulikan masalah yang ada di rumah tangga	-	-	5	8.3	23	38.3	28	46.7	4	6.7	100	100
3.	Adanya Konflik didalam pekerjaan, apabila dikelola dengan baik dapat menumbuhkan kreativitas inovasi.	-	-	5	8.3	23	38.3	27	45.0	5	8.3	100	100
4.	Perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tercapai target harapan perusahaan.	1	1.7	3	5.0	27	45.0	27	45.0	2	3.3	100	100
5.	Adanya penilaian kinerja memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.	1	1.7	2	3.3	25	41.7	30	50.0	2	3.3	100	100
6.	Perusahaan selalu untuk menciptakan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	4	6.7	16	26.7	36	60.0	4	6.7	100	100
7.	Ketepatan waktu dalam bekerja menjadi nilai plus	-	-	3	5.0	18	30.0	33	55.0	6	10.0	100	100
8.	Hasil kerja sesuai dengan yang di tetapkan	1	1.7	2	3.3	29	48.3	25	41.7	3	5.0	100	100
9.	Beban kerja yang dimiliki memberikan tekanan	-	-	9	15.0	21	35.0	26	43.3	4	6.7	100	100
10	Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan	-	-	4	6.7	34	56.7	21	35.0	1	1.7	100	100

Sumber : Hasil pengolahan data melalui program SPSS v 17.0, (2021)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.873a	.763	.755	2.57512

a. Predictors: (Constant), Konflik_Keluarga, Konflik_Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data melalui program SPSS v 17.0, 2021

Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasangan Karir Ganda (*Dual Career Couple*) Di PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang

Davis Gerald Sihite

Vol. 01 No. 02 Tahun 2022

R = 0,873 berarti hubungan (*relation*) antara Konflik Keluarga dan Konflik Pekerjaan sebesar 8,73%, artinya hubungannya sangat erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada Tabel IV.12.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1215.753	2	607.877	91.669	.000 ^a
	Residual	377.980	57	6.631		
	Total	1593.733	59			

a. Predictors: (Constant), Konflik_Keluarga, Konflik_Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data melalui program SPSS v 17.0, 2021

c. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.986	2.434		1.227	.225
	Konflik_Pekerjaan	.587	.151	.349	3.889	.000
	Konflik_Keluarga	.567	.086	.594	6.240	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data melalui program SPSS v 17.0, 2021

Variabel yang sangat berpengaruh positif dan signifikan dalam penelitian ini terdapat dua konflik pekerjaan (X_1) dan variabel konflik keluarga (X_2) dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Variabel konflik pekerjaan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada pasangan karir ganda (*dual career couple*) di PT. Bank Mandiri Cabang Pulau Pinang Medan, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya jika konflik pekerjaan meningkat maka kinerja pada pasangan karir ganda (*dual career couple*) di PT. Bank Mandiri

Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasangan Karir Ganda (*Dual Career Couple*) Di PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang

Davis Geraldi Sihite

Vol. 01 No. 02 Tahun 2022

Cabang Pulau Pinang Medan (Y) akan menurun berpengaruh sebesar 0.587.

2. Variabel konflik keluarga (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada pasangan karir ganda (*dual career couple*) di PT. Bank Mandiri Cabang Pulau Pinang Medan, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya jika konflik keluarga meningkat maka kinerja pada pasangan karir ganda (*dual career couple*) di PT. Bank Mandiri Cabang Pulau Pinang Medan (Y) akan menurun berpengaruh sebesar 0.567.

Konflik sesungguhnya dapat menjadi energi yang kuat jika dikelola dengan baik, sehingga dapat dijadikan alat inovasi. Akan tetapi sebaliknya jika tidak dapat dikendalikan mengakibatkan kinerja organisasi rendah.

Selain mempunyai nilai positif, konflik juga mempunyai kelemahan, yaitu:

- (1). Konflik dapat menyebabkan timbulnya perasaan “tidak enak” sehingga menghambat komunikasi. Konflik dapat membawa organisasi ke arah disintegrasi.
- (2). Konflik menyebabkan ketegangan antara individu atau kelompok.
- (3). Konflik dapat menghalangi kerjasama di antara individu mengganggu saluran komunikasi.
- (4). Konflik dapat memindahkan perhatian anggota organisasi tujuan organisasi.
- (5). Untuk itu pendekatan konflik sebagai bagian normal dari perilaku dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk mempromosikan dan mencapai perubahan-perubahan yang dikehendaki sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Berkaitan dengan hal ini Robbins (2003:162) mengemukakan bahwa konflik dapat konstruktif maupun destruktif terhadap fungsinya suatu kelompok atau unit. Tingkat konflik dapat atau terlalu tinggi atau terlalu rendah. ekstrim manapun merintangai kinerja. Suatu tingkat yang optimal adalah kalau ada cukup konflik untuk mencegah kemacetan, merangsang kreativitas, memungkinkan lepasnya ketegangan, dan memprakarsai benih-benih untuk perubahan, namun tidak terlalu banyak, sehingga tidak mengganggu atau mencegah koordinasi kegiatan.

Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasangan Karir Ganda (*Dual Career Couple*) Di PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang

Davis Gerald Sihite

Vol. 01 No. 02 Tahun 2022

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji signifikansi secara simultan atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada pasangan karir ganda (*dual career couple*) di PT. Bank Mandiri Cabang Pulau Pinang Medan yang terdiri dari Konflik pekerjaan, konflik keluarga secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pasangan karir ganda (*dual career couple*) di PT. Bank Mandiri Cabang Pulau Pinang Medan. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial yang dominan mempengaruhi kinerja pada pasangan karir ganda (*dual career couple*) PT. Bank Mandiri Cabang Pulau Pinang Medan adalah konflik pekerjaan, konflik keluarga.

V. Bibliografi

- Apollo dan Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Widya Warta No.02 Tahun XXXVI/Juli 2012. ISSN 0854-1981*
- Astuti, Puji. (2013). Peluang PNS Perempuan Dalam Memperoleh Jabatan Struktural: Studi Kualitas Kesetaraan Gender Di Pemerintah Kota Semarang
- Chusniatun, Kuswardhani, Suwandi, J. (2014). Peran Ganda dan Pengembangan Karier Guru-guru Perempuan di Sekolah Muhammadiyah di Kota Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol.24, No.2, Desember 2014.*
- Erdamar, G. dan Demirel, H. (2016). Job and Life Satisfaction of Teachers and the Conflicts They Experience at Work and at Home. *Journal of Education and Training Studies Vol. 4, No. 6; June 2016*
- Noviyanti, R., & Dadan, E. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Guru Honorer SMA Di Jakarta Timur Tahun 2012. <http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-09/S43515-Rena%20Noviyanti>.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*; Penerbit: CV Alfabeta. Bandung.
- Sukoco, A. S. (2014). Hubungan Sense of

Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasangan Karir Ganda (*Dual Career Couple*) Di PT. Bank Mandiri Cabang Medan Pulau Pinang

Davis Gerald Sihite

Vol. 01 No. 02 Tahun 2022

- Humor Dengan Stres Pada Mahasiswa Baru Fakultas Psikologi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*.
- Sukoco, A. S. (2014). Hubungan Sense of Humor Dengan Stres Pada Mahasiswa Baru Fakultas Psikologi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*.
- Susanti, S. dan Novi E. (2013). Pern Pekerjaan, Keluarga dan Konflik Pekerjaan pada Perawat Wanita. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. Mei 2013, Vol.2, No.2.
- Toisuta, Donny. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja, Stres Guru dengan Kebahagiaan Guru Pendidikan Agama Sekolah Menengah di Kota Ambon. *Satya Widya*, Vol. 33, No. 1. Juni 2017: 11-28.
- Yuliviona, Reni. (2015). Work Family Conflict dan Stres Kerja Perempuan Bekerja. *Jurnal Ipteks Terapan*. Vol.8.i4 (192-198). Universitas Bung Hatta