

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA UTARA**

<sup>1</sup>Ahmad Pramana Siregar, <sup>2</sup>Dhea Agusty Ningrum

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Kirana

[Ahamadsramanasiregar@gmail.com](mailto:Ahamadsramanasiregar@gmail.com)

[dheaagustyningrum@graha-kirana.com](mailto:dheaagustyningrum@graha-kirana.com)

**Abstract**

*This research aims to test and analyze the influence of work family conflict on employee performance. The research was conducted using an associative approach with a saturated sampling method with a total of 103 people. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis, variance-based Structural Equation Modeling (SEM) analysis (Partial Least Square). The research results show that work to family conflict has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords: *Work Family Conflict; Performance***

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan asosiatif dengan metode sampling jenuh dengan jumlah 103 orang. Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif, Analisa Struktural Equation Modeling (SEM) berbasis variance (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work to family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Keywords: *Work Family Conflict; Kinerja***

**I. Pendahuluan**

Karyawan ataupun anggota organisasi dituntut untuk tetap mampu bekerja dengan profesional sesuai dengan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang baik selalu menjadi harapan besar agar roda perusahaan dapat berputar dengan baik sehingga terwujudnya visi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dan

**Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero)  
Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara**

Ahmad Pramana Siregar, Dhea Agusty Ningrum  
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan deskripsi kerja dan prestasi kerja dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Rivai & Mulyadi, 2009; Simanjuntak P. J., 2005) . Kinerja juga didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Selain pengertian di atas, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (Bangun, 2012). Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya (Notoatmodjo, 2009). Makna lain dari kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Wartono, 2017).

Kenyataan yang terjadi saat ini di lingkungan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara yaitu karyawan memiliki kinerja yang kurang optimal, ditandai dengan kuantitas dan kualitas kinerja yang kurang baik, penyelesaian proyek yang tidak tepat waktu merupakan contoh kuantitas kerja yang kurang optimal, dan keterlambatan menyerahkan laporan menunjukkan kualitas seorang karyawan kurang baik.

Dari hasil wawancara yang dilakukan sebelumnya dengan salah satu supervisor di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera ditemui permasalahan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) merupakan salah satu penyebab utama menurunnya kinerja para karyawan, dikarenakan peran ganda karyawan sangat susah untuk dipisahkan. Kehidupan keluarga merupakan hal yang sangat penting bagi setiap karyawan, tetapi karyawan dituntut untuk tetap profesional dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab. Sehingga setiap karyawan harus mampu memisahkan kepentingan pribadi dan

**Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero)  
Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara**

Ahmad Pramana Siregar, Dhea Agusty Ningrum  
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

kepentingan pekerjaan guna tercapainya visi dan misi yang telah disetujui bersama.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara, 2013). Kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak P. J., 2005). Faktor lainnya yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Selain itu *work family conflict* merupakan konflik yang timbul pada lingkungan pekerjaan terhadap hubungan keluarga, ketika individu lebih memilih bekerja maka dia akan berpotensi mengalami kendala dalam memenuhi kewajiban dan kebutuhan dikeluarganya (Bakker, Shimazu, Demerouti, & Kawakami, 2014). *work-family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidak seimbangan peran antar peran dipekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *work-family conflict* dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja (Asbari, Novitasari, & Pebrina, 2021).

*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, sehingga menganggu fokus kerja di kantor (Arianto, 2017).

Sebuah penelitian mendefinisikan *work family conflict* sebagai hilangnya sumber daya di dalam proses pemenuhan peran pekerjaan dan keluarga. Sumber daya yang dimaksud bukan hanya sumber daya fisik seperti waktu dan uang tetapi juga mencakup emosi dan energi individu. Keluarga dengan pendapatan ganda menyebabkan wanita bekerja lebih lama, mereka diharuskan tetap bertanggungjawab untuk keluarga dan pekerjaan. Hal tersebut semakin membuat para pegawai tidak dapat membedakan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi

**Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara**

Ahmad Pramana Siregar, Dhea Agusty Ningrum  
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

seseorang yang dapat menimbulkan *work family conflict*. Organisasi dan pegawai terus mencari solusi *work family conflict* yang optimal agar pegawai mendapatkan keseimbangan pekerjaan-keluarga (*work-family balance*) (Hatice & Ayse, 2016). Jika peran individu dalam pekerjaan mencegah untuk memenuhi peran keluarga, mereka mengalami tetapi jika peran individu dalam kehidupan keluarga mencegah untuk memenuhi peran di tempat kerja, mereka mengalami konflik keluarga-pekerjaan atau *family-work conflict* (Giray & Ergin, 2006)

Berdasarkan hasil sebuah penelitian nilai, dapat dilihat bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika *work family conflict* meningkat maka kinerja karyawan akan menurun (Sutanto & Mogi, 2016).

Hasil penelitian lain menyatakan hasil *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga jika *work family conflict* meningkat maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan menurun (Retnaningrum & Musadieq, 2016).

Dari penelitian lainnya yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi "konflik pekerjaan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda ditolak. Berarti konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Roboth, 2015).

## **II. Metode**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga termasuk penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang tidak termaksud dalam jabatan General Manajer, Deputy Manajer, dan Manajer Bidang yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara dengan jumlah 103 orang.

Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 103 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh.

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari obyek penelitian melalui penyebaran angket. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur adalah skala likert.

**Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero)  
Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara**

Ahmad Pramana Siregar, Dhea Agusty Ningrum  
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*. *Partial least square* merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi, (Noor, 2015). Sebagai teknik analisis data, PLS menggunakan software SmartPLS versi 2.0.M3.

Persamaan struktural dalam analisis PLS-SEM adalah sebagai berikut:  $KK=p1GK+ p2LK+e1$  dan  $KP= p3X1+p4X2+ p4X2+e2$ .

### III. Diskusi dan Hasil

#### 1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketepatan), dan rentabilitas (kehandalan) dari suatu variabel.

##### a) Construct Reliability dan Validity

Construct reliability dan validity adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria reliability dan validity dapat dilihat dari *Cronbach Alpha* > 0,7, *Rho\_A* > 0,7, *Composite Reliability* > 0,6, *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5 (Juliandi, 2018).

**Tabel 1. Construct Reliability dan validity**

|   | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) |
|---|------------------|-------|-----------------------|-----------------------------------|
| X | 0.929            | 0.935 | 0.936                 | 0.418                             |
| Y | 0.915            | 0.927 | 0.923                 | 0.359                             |

Sumber: Diolah tahun 2023

Berdasarkan data Construct Reliability dan validity pada tabel diperoleh hasil bahwa variabel X1 (*work family conflict*) memiliki nilai reliabilitas komposit X1 (0.936) > 0.7 maka variabel X (*work family conflict*) adalah reliabel.

##### b) Diskriminant Validity

*Diskriminant Validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Untuk mengukur validitas diskriminan dapat dilihat dari,

**Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero)  
Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara**

Ahmad Pramana Siregar, Dhea Agusty Ningrum  
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

*Fornell-Larcker Cirteiron, Cross Loadings, Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*. Namun demikian, dalam website SmartPLS, pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio (HTM)*. Jika nilai HTMT < 0,90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

**Tabel 2. Heroit-Monotrait Ratio (HTMT)**

|   | X1    |
|---|-------|
| Y | 0.334 |

Sumber: Diolah tahun 2023

Berdasarkan gambar pada tabel diatas diperoleh hasil bahwa nilai *Heroit-Monotrait Ratio*(HTMT) seluruh variabel konstruk < 0.90, maka seluruh nilai variabel konstruk adalah valid.

## 2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analiss model structural atau (*inner model*) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model struktural yakni, koefisien determinasi (R-Square) dan pengujian hipotesis.

### a) R-Square

Koefisien determinasi (*R-Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu model. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. Jika nilai  $R^2 = 0,75$  maka model adalah subsatansial (kuat), jika  $R^2 = 0.50$  maka model adalah moderate (sedang), jika  $R^2 = 0,25$  maka model adalah lemah (Juliandi, 2018)

**Tabel 3. Koefisien Determinasi (R-Square)**

|   | R-Square | Adjust R-Square |
|---|----------|-----------------|
| Y | 0.175    | 0.146           |

Sumber : Diolah tahun 2023

Pengaruh variabel X (*work family conflict*), terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0.146. Nilai Adjust R-Square sebesar 0.146 mengindikasikan bahwa variasi nilai variabel Y (kinerja karyawan) mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1 (*work family conflict*).

**Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero)  
Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara**

Ahmad Pramana Siregar, Dhea Agusty Ningrum  
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

**b)  $f^2$  ( $f^2$ -Square)**

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Perubahan nilai F-Square saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak yang substantive pada konstruk endogen. Kriterianya jika  $f^2 = 0,02$  mengindikasikan efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, jika  $f^2 = 0,15$  mengindikasikan efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, jika  $f^2 = 0,35$  mengindikasikan efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

**Tabel 4. F-Square**

|   |   |       |
|---|---|-------|
|   | X | Y     |
| X |   | 0.023 |

Sumber : Dioleh tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pengaruh  $f^2$  variabel X1 (*work family conflict*) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.023. Ini mengindikasikan dampak yang sedang dari variabel X1 (*work family conflict*) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

**c) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria pengukuran pengaruh langsung dapat menggunakan nilai dari koefisien jalur (*Path Coefficient*). Jika nilai koefisien jalur adalah positive maka nilai dari suatu variabel terhadap variabel lainnya adalah searah sehingga jika nilai suatu variabel eksogen meningkat, maka nilai dari variabel endogen akan meningkat. Jika nilai koefisien jalur adalah negative maka pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya adalah berlawanan arah,

**Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara**

Ahmad Pramana Siregar, Dhea Agusty Ningrum  
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

sehingga jika nilai variabel eksogen meningkat maka nilai variabel endogen akan menurun (Juliandi, 2018).

Kriteria selanjutnya adalah dengan menggunakan nilai dari P-value dari variable. Jika nilai P-Value dari variabel adalah  $< 0,05$  maka hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah signifikan. Jika nilai P-Value dari variabel adalah  $> 0,05$  maka hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah tidak signifikan (Juliandi, 2018).

**Tabel 5. Pengaruh Langsung**

|        | <i>Ordinal Sampel</i> | <i>Sampel Mean</i> | <i>Standart Deviasi</i> | <i>T Statistik</i> | <i>P Values</i> |
|--------|-----------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|-----------------|
| X1 → Y | 0.161                 | 0.209              | 0.196                   | 0,825              | 0.410           |

Sumber : Diolah tahun 2023

Bedasarkan tabel diatas diperoleh; pengaruh langsung X1 (*work family conflict*) terhadap Y (kinerja karyawan) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.161 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 (*work family conflict*) akan di ikuti oleh peningkatan nilai Y (kinerja karyawan). Pengaruh variabel X1 (*work family conflict*) terhadap Y (kinerja karyawan) mempunyai nilai P-Values (0.410)  $> \alpha$  (0.05), sehingga H0 diterima, berarti pengaruh X1 (*work family conflict*) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah tidak signifikan. Jika pengolahan *work family conflict* semakin baik dilakukan oleh seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

#### **IV. Kesimpulan**

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa *work to family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **V. Bibliografi**

- Arianto, J. d. (2017). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja. *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 5.
- Asbari, M., Novitasari, D., & Pebrina, E. T. (2021). Pengaruh Mediasi Mental Kesiapan Untuk Berubah Dan Work-Family Conflict

**Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara**

Ahmad Pramana Siregar, Dhea Agusty Ningrum  
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

- Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi COVID-19. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 24-38.
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., & Kawakami, K. S. (2014). Work engagement versus workaholism: a test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Giray, M. D., & Ergin, C. (2006). Individuals in Double Carey Families. The Self-Editing Behavior of Work-Family and Family-Business Conflicts. *Journal of Turkish Psychology*.
- Hatice, C., & Ayse, I. (2016). Work-Family Conflict And Burnout In Turkish. *European Scientific Journal*.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2015). *Analisis Data penelitian Ekonomi Dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Retnaningrum, A. K., & Musadieg, M. A. (2016). Pengaruh Work family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Roboth, J. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sutanto, V., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Direstoran The Duck King Imperial Chiff Surabaya. *Jurnal Manajemen*.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4.