

## **PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI THE SANCHAYA BINTAN**

**Aprilita Yulan Sari<sup>1</sup>, Waryono<sup>2</sup>**

**<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Perhotelan**

**Jurusan Pariwisata**

**Fakultas Pariwisata Dan Perhotelan**

**Universitas Negeri Padang**

E-mail : [yulansariaprilita24@gmail.com](mailto:yulansariaprilita24@gmail.com)

Submitted: 2019-08-12

Published: 2019-12-31

DOI: <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02/657>

Accepted: 2019-10-02

URL: <http://jpk.ppi.unp.ac.id/index.php/jpk/article/view/657>

### **Abstract**

In this study to determine the effect of work family conflict on the performance of female employees in the San Francisco. This type of research is classified as quantitative research with causal associative methods. The population in this study were all female employees who worked at the Sancheja Bintan with 54 people using saturated sampling techniques. Data collection is done using a questionnaire (questionnaire) with a Likert scale that has been tested for validity and reliability. Then the data were analyzed through descriptive analysis and simple linear regression tests with the help of the SPSS Computer Program version 20.00. The results showed that: 1) Work Family Conlictions at The Sanchaya were in the Fair category with a percentage of 46.30%, 2) The performance of female employees in The Sanchaya Bintan was in the moderate category with a percentage of 66.67%. Subsequently obtained R Square value of 0.206 with the level of sig. 0.001 <0.05, then the Work Family Conflict variable can explain the variable Female Employee Performance by 20.6% and 79.4% influenced by other factors.

*Keywords: Work Family Conflict, Employee Perfomance*

### **Abstrak**

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan wanita di the sanchaya bintan. Jenis penelitian ini digolongkan kepada penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita yang berkerja di the sanchaya bintan sebanyak 54 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner (angket) dengan skala likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya data dianalisis melalui analisis deskripsi dan uji regresi linier sederhana dengan bantuan Program Komputer SPSS versi 20.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Work Family Conlict di The Sanchaya berada pada kategori Cukup dengan persentase 46,30%, 2) Kinerja karyawan wanita di The Sanchaya Bintan berada pada kategori cukup dengan persentase 66.67% . Selanjutnya diperoleh nilai R Square sebesar



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.

0,206 dengan taraf sig.  $0,001 < 0,05$ , maka variabel Work Family Conflict dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan Wanita sebesar 20.6% dan 79.4% dipengaruhi oleh faktor lain.

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

## **Pendahuluan**

Pada era modern ini kedudukan wanita dan pria bukanlah sesuatu yang layak di perdebatkan lagi, sekat pemisah antara pria dan wanita dalam bekerja semakin menipis sehingga wanita tidak lagi dianggap sebagai sesosok yang bertugas mengurus anak, suami dan rumah tangga saja (Rubina dkk, 2012: 2). Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, peran perempuan dalam dunia kerja semakin meningkat. Beberapa alasan atau faktor yang menyebabkan perempuan lebih memilih untuk berkerja, diantaranya karena pendapatan keluarga, terutama bila pendapatan suami relatif kecil, memanfaatkan berbagai keunggulan (pendidikan, keterampilan, modal, dan relasi) yang dimiliki, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, bahwa perempuan mampu berprestasi dalam kehidupan masyarakat, serta untuk memperoleh status atau kekuasaan lebih besar dalam kehidupan keluarga (Linandar, 2009).

Partisipasi wanita saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia, partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) diberbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Kecendrungan wanita bekerja banyak implikasi, antara lain tidak dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut sehingga menimbulkan konflik.

Greenhaus dan Beutell (dalam Hakim, 2016:3) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan peran pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras satu sama lain dalam beberapa hal, dimana partisipasi dalam salah satu peranan tersebut menjadi lebih sulit dikarenakan tuntutan untuk berpartisipasi dalam peranan yang lain.

Dari hasil wawancara dengan pihak *Supervisor Human Resources* Hotel The Sanchaya Bintan bahwa turunnya kinerja karyawan wanita terjadi karena terdapat penurunan kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan gejala-gejala yang terlihat yaitu menurunnya kegairahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya kerjasama yang terjalin antar karyawan, rendahnya inisiatif karyawan serta seringnya karyawan datang terlambat yang menandakan bahwa tingkat disiplin karyawan menurun. Beberapa dampak negative secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam berkerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stress pada diri wanita berkerja, gangguan kesehatan, dan ketidak harmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain. Sedangkan dari organisasi *work family conflict* akan mengakibatkan komitmen karyawan pada pekerjaan

yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi (*High Turnover*).

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan *work family conflict* karyawan wanita di The Sanchaya Bintang, mendeskripsikan *work family conflict* di The Sanchaya Bintang, menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita di The Sanchaya Bintang, menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita di The Sanchaya Bintang.

### Metode

Penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah karyawan wanita yang berkerja di The Sanchaya Bintang yang berjumlah 54 orang karyawan wanita, sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, yang mana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu 54 orang karyawan wanita. Dalam penelitian Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di The Sanchaya Bintang menggunakan data primer untuk variabel X dan Y dengan cara menyebarkan angket.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang disusun menurut *skala likert*. Penelitian ini menggunakan rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ( $S_{di}$ ). Klarifikasi menurut Arikunto (2010) dibagi menjadi 5 kategori yaitu:

Kategorisangatbaik

$(\geq (M_i + 1,5 S_{di}))$

Kategoribaik

$(M_i + 0,5 S_{di}) - < (M_i + 1,5 S_{di})$

Kategori kurang baik

$(M_i - 0,5 S_{di}) - < (M_i + 0,5 S_{di})$

Kategori tidak baik

$(M_i - 1,5 S_{di}) - < (M_i - 0,5 S_{di})$

Kategorisangat tidak baik

$< (M_i - 1,5 S_{di})$  – dibawah

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument pada penelitian ini menggunakan program SPSS 20.00. Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas merujuk pada criteria yaitu jika satu variabel reliabilitas (*Alpha Cronbach*)  $> 0,6$  maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Pengambilan keputusan untuk diuji reliabilitas adalah sebagai berikut: (1) Jika suatu variabel nilai reliabilitasnya (*Alpha Cronbach*)  $\geq 0,06$  maka variabel tersebut dikatakan reliabel. (2) Jika suatu variabel nilai reliabilitasnya (*Alpha Cronbach*)  $< 0,06$  maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

**Table 1** Interpretasi Nilai r (*Alpha Cronbach*) Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,947	16

Sumber: Hasil Olahan Data (2019)



Hasil perhitungan analisis reliabilitas dengan menggunakan SPSS Versi 20.00, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* untuk *work family conflict* adalah 0,947 dengan interpretasi sangat tinggi.

**Table 2** Interpretasi Nilai r (*Alpha Cronbach*) Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,946	45

Sumber: Hasil Olahan Data (2019)

Hasil perhitungan analisis reliabilitas dengan menggunakan SPSS Versi 20.00, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* untuk Kinerja Karyawan Wanita adalah 0,946 dengan interpretasi sangat tinggi.

### **Uji Persyaratan Analisis**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnof dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS versi 20.00 dengan ketentuan sebagai berikut: (1) Nilai Sig./signifikan atau probabilitas <0,05, distribusi adalah tidak normal (asimetris). (2) Nilai Sig./signifikan atau probabilitas > 0,05, distribusi adalah normal (simetris)

#### **Uji Homogenitas**

Uji homogenitas dilakukan untuk melihat apakah sampel yang berasal dari populasi memiliki karakteristik yang sama atau tidak. Untuk pengujian yang ini digunakan uji Test of Homogeneity of Variances. Kriteria pengujiannya adalah: (1) Jika nilai signifikan (sig) atau nilai probabilitas (p) > 0,015 maka dapat dikatakan data tersebut berasal dari populasi yang mempunyai varian yang sama atau data bersifat homogen. (2) Jika nilai signifikan (sig) atau nilai probabilitas (p) < 0,05 maka dapat dikatakan data tersebut berasal dari populasi yang mempunyai variasi yang tidak sama atau data bersifat tidak homogen.

#### **Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dan variabel Y bersifat linear atau tidak. Pengujian linearitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.00. dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai Deviation from Linearity > 0,05.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji Regresi Linear Sederhana**

Uji regresi linear sederhana yang berfungsi untuk mengetahui seberapa jauh perubahan suatu variabel dengan variabel lain. Pada penelitian ini uji regresi menggunakan SPSS versi 20.00 dengan rumus:

$$Y = a + b.x$$

Keterangan:

Y= Subjekdalamvariabel yang

Diprediksikan

a= Harga Y bila X = k(Harga Konstan)

b= Koefisien yang menunjukkan arah peningkatan atau penurunan variabel dependen pada variabel independen.

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kp = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$Kp$  = Besarnya koefisien penentu (determinasi)

$r^2$  = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah: (1) Jika  $Kp$  mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah. (2) Jika  $Kp$  mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.

### **Hasil Dan Pembahasan**

#### **Variabel Work Family Conflict(X)**

Data *work family conflict* didapatkan dari hasil penyebaran angket sebanyak 16 soal kepada karyawan The Sanchaya Bintang. Berikut disajikan klasifikasi skor pencapaian responden untuk menggambarkan kategori penilaian hasil penelitian seperti terlihat pada Tabel 3 berikut ini:

**Table 3** Distribusi Frekuensi Variabel *Work Family Conflict* di The Sanchaya Bintang

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	$\geq 64,05$	0	0
Baik	$53,35 - < 64,05$	24	44,44
Cukup	$44,65 - < 53,35$	25	46,30
Buruk	$31,95 - < 44,65$	5	9,26
Sangat Buruk	$< 31,95$	0	0
Jumlah		54	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2019)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa dari 54 orang untuk variabel *work family conflict* dapat dikelompokkan sebagai berikut: sebanyak 0% responden menunjukkan kategori sangat baik, 44,44% responden menunjukkan kategori baik, 46,30% responden menunjukkan kategori cukup, 9,26% menunjukkan kategori buruk dan 0% menunjukkan kategori sangat buruk.

#### **Variabel Kinerja Karyawan Wanita (Y)**

Data kinerja karyawan wanita didapatkan dari hasil pernyataan karyawan melalui penyebaran angket sebanyak 45 soal kepada karyawan The Sanchaya Bintang. Selanjutnya



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.

seluruh instrumen pernyataan disebarkan kepada 54 responden untuk menjabarkan data kinerja karyawan wanita. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian pada variabel kinerja karyawan wanita sebagai berikut:

**Table 4** Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan Wanita di The Sanchaya Bintang

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	$\geq 180$	1	1,85
Baik	150 - < 180	16	29,63
Cukup	120 - < 150	36	66,67
Buruk	90 - < 120	1	1,85
Sangat Buruk	< 90	0	0
Jumlah		54	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 54 orang responden untuk variabel kinerja karyawan wanita dapat dikelompokkan sebagai berikut: sebanyak 1,85% responden menunjukkan kategori sangat baik, 29,63% responden menunjukkan kategori baik, 66,67% responden menunjukkan kategori cukup, 1,85% responden menunjukkan kategori buruk dan 0% menunjukkan kategori sangat buruk.

### Uji Persyaratan Analisis

#### Uji Normalitas

**Table 5** Hasil Uji Normalitas Variabel *Work Family Conflict* dan Kinerja Karyawan Wanita di The Sanchaya Bintang

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Work_Family_Conflic	Kinerja_Karyawan_Wanita
N		54	54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	53,61	147,41
	Std. Deviation	8,749	12,712
Most Extreme Differences	Absolute	,171	,167
	Positive	,118	,167
	Negative	-,171	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		1,258	1,224
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084	,100
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* untuk variabel *work family conflict* adalah 0,084 dan untuk kinerja karyawan wanita adalah 0,100 dengan nilai  $> 0.05$  maka dapat dikatakan bahwa kedua data terdistribusi normal.

Uji Homogenitas

**Table 6** Hasil Uji Homogenitas Variabel *Work Family Conflict* dan Kinerja Karyawan Wanita di The Sanchaya Bintan

Test of Homogeneity of Variances			
Kinerja_Karyawan_Wanita			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,415	9	40	,214

Sumber: Hasil Olahan Data (2019)

Hasil analisis uji homogenitas pada tabel 56 di atas, diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,214 dengan taraf signifikansi > 0,05. Ini artinya nilai signifikansi data lebih besar dari taraf signifikansi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau data bersifat homogen.

**Uji Linearitas**

**Table 7** Hasil Uji Linearitas Variabel *Work Family Conflict* dan Kinerja Karyawan Wanita di The Sanchaya Bintan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Squa F	Sig.	
Kinerja_Karyawan_Wanita *	Between Groups	(Combined)	3356,670	13	258,205	1,983	,049
		Linearity	1764,578	1	1764,578	13,552	,001
		Deviation from Linearity	1592,093	12	132,674	1,019	,451
Work_Family_Conflic	Within Groups		5208,367	40	130,209		
	Total		8565,037	53			

Sumber: Hasil Olahan Data (2019)

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas di peroleh nilai sig 0.451 dengan taraf signifikansi  $\geq 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang linear pada kedua variabel tersebut.

**Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh ( $r_{xy}$ ) antara *work family conflict* dengan kinerja karyawan wanita di The Sanchaya Bintan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1)  $H_a$ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita di The Sanchaya Bintan (2)  $H_0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di The Sanchaya Bintan.

**Koefisien Determinasi**

**Table 8** Koefisien Determinasi (R square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,454 <sup>a</sup>	,206	,191	11,436
a. Predictors: (Constant), Work_Family_Conflic				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Wanita				



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.

R square = 0,206 artinya kontribusi atau pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan adalah 20,6%, sedangkan 79,4% ditentukan oleh faktor lain.

**Uji Regresi Linear Sederhana**

**Table 9** Nilai Signifikansi

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1764,578	1	1764,578	13,493	,001 <sup>b</sup>
1 Residual	6800,459	52	130,778		
Total	8565,037	53			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Wanita					
b. Predictors: (Constant), Work_Family_Conflic					
Sumber: Hasil Olahan Data (2019)					

Nilai F hit 13,493 dengan sig. 0,001 ≤ 0,05, artinya variabel *work family conflict* dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan wanita secara signifikan.

**Table 10.** Koefisien Regresi Variabel X terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	112,050	9,751		11,492	,000
1 Work_Family_Conflic	,660	,180	,454	3,673	,001
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Wanita					
Sumber: Hasil Olahan Data (2019)					

$$Y = a + bX1$$

$$Y = 112,050 + 0,660 X$$

Nilai konstanta sebesar 112,050 menunjukkan bahwa adanya pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita. Diperoleh nilai t sebesar 3,673 dengan sig. 0,001 < 0,05 dan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,660 pada sig. 0,001 < 0,05. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan *work family conflict* akan meningkatkan 0,660 satuan kinerja karyawan wanita di The Sanchaya Bintang.

**Pembahasan**

**Work Family Conflict**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa dari 54 orang sampel untuk variabel *work family conflict* dapat dikelompokkan sebagai berikut sebanyak 0 responden (0%) menunjukkan kategori sangat baik, 24 responden (44,44%) menunjukkan kategori baik, 25 responden (46,30%) menunjukkan kategori cukup, 5 responden (9,26%) menunjukkan

kategori buruk dan 0 responden (0%) menunjukkan kategori sangat buruk. Berdasarkan hasil pengkategorian di atas, persentase tertinggi berada pada kategori Cukup, dengan persentase 46,30%.

*Work family conflict* di The Sanchaya Bintang dilihat dari ketiga indikator *work family conflict: time based conflict* adalah dengan kategori Cukup serta memiliki persentase sebesar 44,44%, *strain based conflict* dengan kategori Cukup serta memiliki persentase 44,44% dan *behavior based conflict* dengan kategori Cukup serta memiliki persentase 48,15% Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* di The Sanchaya Bintang adalah dengan kategori Cukup.

### **Kinerja Karyawan Wanita (Y)**

Suwanto (2011: 196) menjelaskan “Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam ukuran tertentu, berkenan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya”. Selanjutnya Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016: 3) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa dari 54 orang sampel untuk variabel kinerja karyawan wanita dapat dikelompokkan sebagai berikut: sebanyak 1 responden (1,85%) menunjukkan kategori sangat baik, 16 responden (29,63%) menunjukkan kategori baik, 36 responden (66,67%) menunjukkan kategori cukup, 1 responden (1,85%) menunjukkan kategori buruk dan 0 responden (0%) menunjukkan hasil sangat buruk. Berdasarkan hasil pengkategorian di atas, persentase tertinggi berada pada kategori Cukup, dengan persentase 66,67%.

### **Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di The Sanchaya Bintang**

Hasil penelitian uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh ( $r_{xy}$ ) antara *work family conflict* Terhadap kinerja karyawan wanita di The Sanchaya Bintang dengan menggunakan analisis SPSS 20.00 diperoleh hasil uji hipotesis *regresi linier* sederhana dengan nilai konstanta sebesar 112,050 dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan diperoleh nilai t sebesar sebesar 3,673 dengan taraf sig.  $0,001 < 0,05$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel, kemudian diperoleh nilai koefisien sebesar 0,660 dengan nilai sig.  $0,001 < 0,05$ , artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan *work family conflict* akan meningkatkan 0,660 satuan kinerja karyawan wanita di The Sanchaya Bintang. Selanjutnya diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,206, maka variabel *work family conflict* dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan wanita sebesar 20,6% dan 79,6% dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga  $H_a$  diterima, artinya “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Work family conflict* (X) terhadap kinerja karyawan wanita (Y) di The Sanchaya Bintang”.

Hasil penelitian secara keseluruhan penelitian ini konsisten dengan penelitian Cristine dkk (2010) yang menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap konflik keluarga dan konflik keluarga - pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Aliran positif akan tampak jika kepuasan, energi, kebahagiaan, dan simulasi yang dialami di tempat kerja menyebabkan perasaan dan energi positif dalam rumah tangga atau jika



kepuasan, energi, kebahagiaan, serta simulasi yang dialami dalam rumah tangga menimbulkan energi dan perasaan positif di tempat kerja. Sebaliknya, aliran negatif dari pekerjaan ke rumah tangga akan dirasakan ketika masalah, konflik, atau energi yang didedikasikan di tempat kerja menyebabkan individu mengalami kesulitan untuk berpartisipasi dalam kehidupan keluarga secara efektif dan positif.

## Simpulan Dan Saran

### Simpulan

Secara keseluruhan *work family conflict* di The Sanchaya Bintang termasuk kedalam kategori Cukup dengan persentase 46,30% dan berdasarkan dari tiga indikator *work family conflict* seluruhnya di kategorikan Cukup.

Secara keseluruhan kinerja karyawan wanita di The Sanchaya Bintang termasuk kedalam kategori Cukup dengan persentase sebesar 66,67 dan berdasarkan dari tiga indikator kinerja karyawan wanita, secara keseluruhan di kategorikan Cukup dengan persentase 66,67%.

Berdasarkan hasil uji maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel, kemudian diperoleh nilai koefisien sebesar 0,660 dengan nilai sig.  $0,001 < 0,05$ , artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan *work family conflict* akan meningkatkan 0,660 satuan kinerja karyawan wanita di The Sanchaya Bintang. Selanjutnya diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,206 dengan taraf sig.  $0,001 < 0,05$ , maka variabel *work family conflict* dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan wanita sebesar 20,6% dan 79,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Saran

Pihak manajemen The Sanchaya Hotel sebaiknya perlu memberikan dukungan dan motivasi yang besar untuk seluruh karyawan wanita agar tidak merasa tertekan dalam berkerja. Hal ini dapat meminimalkan terjadinya konflik keluarga pekerjaan/*work family conflict* pada karyawan wanita. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel yang diteliti oleh peneliti karena untuk mengantisipasi apabila variabel yang diambil tidak sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan.

## Daftar Pustaka

- Christi, Saeed ul Hasan., Rafiq, M., Rahman, F., Jumani, Nabi Bux., Ajmal, M. (2010). Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. Vol 10. hal 89-101.
- Lurry Ayu Dwi Setyowati, Theresia. *Work-Family Conflict Pada Perempuan Bekerja (Studi Kasus: Dosen Perempuan di Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga)* (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen FEB-UKSW). Diakses tanggal 09 April 2019.
- Nauli, G. G., & Setiawan, H. H. (2018) Pengaruh Konflik Peran Ganda Work Family Conflict) Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indah Jaya Textile Industry Di Kabupaten Bandung (Studi kasus pada Karyawan Wanita Di Divisi Spinning 4) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung). [ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id) (diakses tanggal 19 Mei 2019).

- Pradila, N. (2018). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Kelurga (Work-Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Wanita PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta) (Doctorall dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). [ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id) (diakses tanggal 02 April 2019).
- Ruslina, R. (2014). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Berkerja* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah, Surakarta). . [ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id) (diakses tanggal 29 April 2019).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastiyono. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel: Manajemen Hotel*, bandung: Alfabeta

