

**HUBUNGAN ANTARA *WORK – FAMILY CONFLICT* DENGAN KINERJA
PADA KARYAWATI DI DIVISI PENJUALAN
PT SEJAHTERA SUNINDO TRADA**

¹Aghniya Sukmaghaida Sukandar, ¹Imam Setyawan

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro,
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

aghniyass@students.undip.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan *work – family conflict* dengan kinerja pada karyawan di divisi penjualan PT Sejahtera Sunindo Trada. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan negatif antara *work – family conflict* dengan kinerja karyawan di divisi penjualan PT Sejahtera Sunindo Trada. Subjek dalam penelitian ini adalah 91 orang karyawan divisi penjualan di PT Sejahtera Sunindo Trada. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan sampel jenuh ($N < 100$). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur Skala *Work – Family Conflict* (27 aitem, $\alpha = 0.916$) dan menggunakan alat ukur skala Kinerja (30 aitem, $\alpha = 0.887$). Analisis data dilakukan secara kuantitatif yaitu Analisis Regresi Linear Sederhana dengan menggunakan *software Jeffrey’s Amazing Statistics Program (JASP) versi 0.18.3.0*. Hasil yang didapatkan adalah adanya hubungan negatif yang signifikan antara *work – family conflict* dengan kinerja (*standarized* = -0.209, $p = 0.047$). Terdapat nilai koefisien determinasi yakni sebesar 0.044 yang artinya *work – family conflict* menyumbangkan sumbangan efektif kepada kinerja sebesar 4.4%. Sehingga, semakin tinggi *work – family conflict* yang terjadi maka akan semakin rendah kinerja yang ditampilkan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Kebaruan penelitian ini terletak pada subjeknya yaitu karyawan divisi penjualan PT Sejahtera Sunindo Trada. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa faktor dari *work – family conflict* memberikan pengaruh pada kinerja, namun nilai *work – family conflict* yang tinggi dan kinerja yang tinggi membuktikan bahwa karyawan dapat menunjukkan performa terbaiknya dalam menuntaskan tanggung jawab pekerjaannya di PT Sejahtera Sunindo Trada.

Kata kunci: *work – family conflict*; kinerja; PT Sejahtera Sunindo Trada

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK – FAMILY CONFLIT AND
PERFORMANCE IN THE AMONG FEMALE EMPLOYEES IN THE SALES
DIVISION OF PT SEJAHTERA SUNINDO TRADA**

¹Aghniya Sukmaghaida Sukandar, ¹Imam Setyawan

¹Faculty of Psychology Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Road, Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

aghniyass@students.undip.ac.id

ABSTRACT

In this study, the hypothesis is that there is a negative relationship between work - family conflict and the performance of employees in the sales division of PT Sejahtera Sunindo Trada. The sampling technique in this study is to use non probability sampling using saturated samples ($N < 100$). The method of data collection in this study uses the Work-Family Conflict Scale measurement tool (27 aitem, $\alpha = 0.916$) and uses the Performance Scale Measurement tool (30 aitem, $\alpha = 0.887$). The data analysis is performed quantitatively: Simple Linear Regression Analysis using Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP) software version 0.18.3.0. The result is that there is a significant negative relationship between work-family conflict and performance (standarized = -0.209, $p = 0.047$). There is a determination coefficient value of 0.044, which means work - family conflict contributes an effective contribution to performance by 4.4%. Therefore, the hypothesis in this study is acceptable. The results of this study proved that the factors of work-family conflict have an influence on performance, but the high value of work - family conflict and high performance proves that the employees can show their best performance in fulfilling their responsibilities at the PT Sejahtera SunindoTrada.

Keywords: work – family conflict; performance; PT Sejahtera Sunindo Trada

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya zaman yang sangat pesat membuat perubahan yang banyak. Perubahan tersebut beriringan dengan kebutuhan terhadap perekonomian yang semakin meningkat, banyak dari wanita yang memilih untuk meniti karir mereka. Selain itu, adanya hak dan kesempatan yang sama untuk para wanita dapat bergabung dalam dunia pekerjaan membuat banyaknya wanita yang memilih untuk berkarir demi mencapai kebutuhan akan perekonomiannya maupun akan pengembangan potensi dirinya. Meskipun wanita bekerja seperti para lelaki masih banyak anggapan bahwa wanita bertanggung jawab penuh atas keadaan di rumah seperti mengurus anak serta mengurus pekerjaan rumah seperti memasak dan mengurus kebersihan rumah. Hal ini selaras dengan pernyataan dari Loscocco dan Spitze (1990) dimana dapat diketahui bahwa istri yang berkeja tetap bertanggung jawab lebih banyak atas pekerjaan di rumah.

Peran wanita dalam dunia pekerjaan juga tidak kalah penting. Perusahaan, organisasi, atau instansi tempat mereka bekerja tentunya memiliki tujuan akan capaian target yang harus dipenuhi. Adanya target capaian dari lokasi mereka bekerja ini akan menuntut para pekerja untuk adaptif, terampil, dan juga memiliki kompetensi yang mumpuni untuk dapat menampilkan performa terbaik dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai pekerja. Buhali & Margertha (2013) juga

mengatakan bahwa tingginya tuntutan produktivitas dari perusahaan menuntut para pekerjanya untuk terampil, bersemangat tinggi, serta unggul dalam pekerjaannya.

Tuntutan pekerjaan dari instansi menginginkan kinerja terbaik dari karyawannya. Weiss dan Copanzo (dalam Ghasemy dkk, 2020) mengatakan kinerja adalah perilaku seorang karyawan atau karyawan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan, peran, atau organisasi. Bernadin dan Russel (dalam Kingsman, 2018) juga mengatakan bahwa kinerja merupakan catatan pencapaian atau hasil yang ditunjukkan oleh pekerja dalam menuntaskan fungsi-fungsi pekerjaannya selama kurun waktu tertentu. Menurut Borman & Motowidlo (dalam Çaliskan & Koroglu, 2022) kinerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu *task performance* atau perilaku seseorang dalam pencapaian tujuan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab pribadi serta *contextual performance* atau perilaku seseorang untuk berkontribusi secara efektif pada organisasi di luar dari tugas yang diakui. Sehingga, dapat diketahui bahwa kinerja merupakan performa karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya meliputi tugas maupun peran selama kurun waktu tertentu.

Mangkunegara (dalam Suwanto, 2020) menyampaikan terdapat beberapa hal yang dapat memengaruhi kinerja yaitu motivasi individu yang terdiri dari sikap pekerja menghadapi situasi pekerjaan serta kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, Siagian (dalam Suwanto, 2020) juga mengatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa golongan seperti golongan individu yaitu hal-hal yang memengaruhi performa dari dalam diri individu meliputi umur,

kondisi fisiologis, temperamen, dan motivasi serta golongan luar individu atau hal-hal lain dari luar individu seperti keluarga, lingkungan sosial, waktu, dan upah.

PT Sejahtera Sunindo Trada adalah perusahaan yang berfokus pada pemasaran, penjualan, serta pelayanan mobil. Perusahaan ini merupakan *main dealer* resmi dari Suzuki mobil di wilayah Semarang, Jawa Tengah. Fokus penjualan dari PT Sejahtera Sunindo Trada ini berada di kendaraan roda empat, sedangkan fokus pelayanan berada pada pelayanan *service, spare-parts*, serta *body repair* untuk kendaraan Suzuki roda empat. Ujung tombak PT Sejahtera Sunindo Trada ini berada di divisi penjualan. Karyawan dan karyawan yang bekerja di divisi penjualan berhubungan langsung dengan pelanggan dan akan diberikan target penjualan mobil Suzuki yaitu minimal dapat menjual satu buah mobil dalam kurun waktu satu bulan. Tentunya terdapat konsekuensi tidak tercapainya target penjualan bagi mereka yang bekerja di divisi penjualan. Berdasarkan pernyataan dari Supervisor HRD di PT Sejahtera Sunindo Trada,

“Mereka yang bekerja di divisi penjualan harus memenuhi target penjualan yang sudah ditentukan perusahaan yaitu kalau dia selama tiga bulan berturut – turut tidak menjual mobil maka secara sukarela mereka harus mengundurkan diri dari PT Sejahtera Sunindo Trada.”

Target yang ditetapkan dan konsekuensi para karyawan dan karyawan di divisi penjualan ini bukanlah sesuatu hal yang mudah untuk dilakukan. Berdasarkan data milik PT Sejahtera Sunindo Trada selama tiga tahun terakhir yaitu 2021, 2022, hingga bulan Juni 2023 terdapat 99 pekerja divisi penjualan yang memutuskan keluar dari pekerjaannya karena tidak memenuhi target penjualan dengan total karyawan penjualan yang tersisa sebanyak 190 karyawan dari seluruh cabang.

Bahkan tercatat pada bulan Oktober 2023, mengalami penurunan karyawan yang sangat drastis yaitu dari 113 orang karyawan menjadi 60 orang karyawan. Berdasarkan data milik PT Sejahtera Sunindo Trada, dapat diketahui bahwa *turnover* pekerja di divisi penjualan masih dikatakan tinggi. Selain itu, berdasarkan data penjualan mobil Suzuki di Indonesia menurun sebanyak 529 unit di tahun 2022. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Supervisor HRD PT Sejahtera Sunindo Trada yaitu,

“Hal yang masih belum bisa ditangani oleh PT SST ini adalah *turnover intention* yang masih sangat tinggi.”

Selain itu, mereka yang bekerja di divisi penjualan PT Sejahtera Sunindo Trada ini harus siap sedia ketika terdapat *klien* yang meminta untuk bertemu di luar dari jam kerja termasuk pada waktu *weekend*. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Supervisor HRD PT Sejahtera Sunindo Trada,

“Mereka yang bekerja di divisi *sales* ini harus siap ketika ada *klien* yang mengajak mereka bertemu di luar jam kerja. Kalau kondisinya kayak gitu kan pasti jadi berdampak juga ke keluarga.”

Berdasarkan pernyataan dari Supervisor HRD PT Sejahtera Sunindo Trada, hal ini tentunya menjadi tantangan untuk wanita yang memilih untuk berperan ganda yaitu bekerja dan juga menuntaskan tanggung jawabnya di rumah tentu memiliki tantangan tersendiri. Kondisi seperti ini memungkinkan menimbulkan permasalahan atau konflik bagi diri mereka. Fenomena peran ganda yang kurang selaras dalam hal pekerjaan dan juga keluarga dikenal dengan *work - family conflict*. Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan *work - family conflict* adalah permasalahan atau konflik pada individu akibat tuntutan peran seseorang dalam

pekerjaannya yang berbenturan dengan tuntutan perannya pada keluarga sehingga menyebabkan sulitnya partisipasi seseorang dalam keluarga.

Greenhaus dan Beutell (1985) mengatakan *work - family conflict* terbagi menjadi *time - based conflict* atau permasalahan yang diakibatkan karena terlalu banyak waktu yang dihabiskan di salah satu peran sehingga tidak mencapai keseimbangan dengan peran lainnya, *strain - based conflict* disebabkan akibat adanya ketegangan dari peran yang satu sehingga seseorang merasa sulit dalam memenuhi tantangan pada peran lainnya, dan *behavior-based conflict* atau konflik karena kebiasaan atau perilaku dimana adanya pertentangan dari seseorang akan suatu tuntutan di salah satu peran.

Selain itu, fenomena peran ganda yang kerap kali dialami ini memiliki beberapa dampak seperti yang dikatakan oleh Retnowati dkk (2021) dalam penelitiannya dimana *work - family conflict* secara signifikan memengaruhi kinerja ibu yang bekerja secara WFH ketika pandemi. Sedangkan Hasanah & Matuzahroh (2018) dalam penelitiannya mengatakan dimana ketika *work - family conflict* dapat dikatakan tinggi maupun rendah tergantung dari faktor yang memengaruhinya. Sedangkan Dubinsky (dalam Widayane dkk, 2022) mengatakan bahwa pekerjaan yang berhubungan langsung dengan pelanggan cenderung mengalami *work - family conflict*.

Apodiari & Lasisi (2016) dimana *work - family conflict* secara negatif memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Selain itu penelitian oleh Riana dkk (2018) juga mengatakan *work - family conflict* secara signifikan negatif

mempengaruhi kinerja karyawan perempuan. Dewi dkk (2010) dimana *work - family conflict* secara negatif dan signifikan memengaruhi kinerja seluruh karyawan dan karyawan di perusahaan. Hal ini menunjukkan *work-family conflict* dan kinerja secara negatif saling memengaruhi yang menandakan semakin meningkat *work - family conflict* pada seseorang, kinerja karyawan pun semakin menurun.

Belum ditemukan adanya riset mengenai *work - family conflict* dengan kinerja yang berfokus pada karyawan di divisi penjualan. Oleh karena itu, berdasarkan uraian penjelasan dan fenomena di atas peneliti akan meneliti apakah terdapat hubungan antara *work - family conflict* dengan kinerja karyawan di divisi penjualan PT Sejahtera Sunindo Trada.

B. Rumusan Masalah

Pada studi ini, dirumuskan rumusan permasalahan yakni apakah terdapat hubungan *work - family conflict* dengan kinerja karyawan di divisi penjualan?

C. Tujuan Penelitian

Studi ini memiliki tujuan guna mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work - family conflict* dengan kinerja karyawan di divisi penjualan PT Sejahtera Sunindo Trada.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dalam studi ini yakni,

1. Manfaat Teoritis

- a. Studi ini dapat menjadi tambahan wawasan terkait korelasi antara *work - family conflict* dengan kinerja pada situasi dan kondisi nyata yang dihadapi di dunia pekerjaan.

- b. Penelitian ini diharapkan dijadikan wawasan tambahan pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan juga Psikologi Wanita dalam memahami fenomena - fenomena yang terjadi di dalamnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Studi diharapkan dapat bermanfaat bagi subjek penelitian sebagai sarana pembelajaran serta solusi untuk permasalahan *work - family conflict* dan kinerja.
- b. Penelitian diharapkan mampu menjadi solusi untuk perusahaan terkhusus PT Sejahtera Sunindo Trada dalam mengatasi permasalahan-permasalahan terkait.
- c. Studi ini diharapkan memberikan kebermanfaatan bagi peneliti selanjutnya guna mengkaji *work - family conflict* atau kinerja

