

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati

Indah Novita Sari¹, Ira Setiawati², Ratih Hesty Utami Puspitasari³
^{1,2,3}Universitas PGRI Semarang

Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kecamatan Semarang Timur, Kota Semarang, Jawa Tengah kode pos 50232.

e-mail: indahnovsa59342@gmail.com , irasetiawati@upgris.ac.id ,
ratihhesty@upgris.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan wanita yang sudah menikah di Desa Bringin. Populasi dari penelitian ini yaitu 99 karyawan wanita yang bekerja di Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di desa Bringin. Sampel dari penelitian ini yaitu 99 responden di ambil dari keseluruhan populasi dengan menggunakan sampel sensus. Dalam melakukan pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 11 indikator. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati dengan nilai sebesar -3,530 dan nilai signifikasinya 0,001. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati dengan nilai sebesar -5,186 dan nilai signifikasinya 0,000. *Work family conflict* dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita di UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati dibuktikan dengan nilai *Adjusted R Square* 0,396. Karyawan wanita yang sudah menikah di harapkan mampu menyeimbangkan peran keluarga dan pera pekerjaan dan berani mengungkapkan pendapat serta keluhan untuk tidak memaksakan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk mengurangi kinerja karyawan yang menurun.

Kata kunci : *Work Family Conflict*, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work family conflict and workload on the performance of female employees in Small and Medium Enterprises, Bringin Village, Juwana District, Pati Regency. This research was conducted on married female employees in Bringin Village. The population of this study were 99 female employees who worked in Small and Medium Enterprises (UKM) in Bringin Village. The sample of this study is 99 respondents taken from the entire population using census sample. In collecting the data, this research uses a Likert scale with 11 indicators. The data analysis technique used is descriptive analysis, multiple linear regression analysis. The results of the analysis state that work family conflict affects the performance of female employees in UKM Desa Bringin, Juwana District, Pati Regency with a value of -3.530 and a significance value of 0.001. Workload affects the performance of female

employees at UKM Bringin Village, Juwana District, Pati Regency with a value of -5.186 and a significance value of 0.000. Work family conflict and workload simultaneously affect the performance of female employees at UKM Bringin Village, Juwana District, Pati Regency as evidenced by the Adjusted R Square value of 0.396. Married female employees are expected to be able to balance family roles and work roles and dare to express opinions and complaints not to force themselves to complete work. This aims to reduce decreased employee performance.

Keywords: *Work Family Conflict, Workload, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya utama di sebuah Usaha Kecil dan Menengah (UKM) adalah karyawan. Jika pelanggan merasa pelayanan dan produk yang tidak baik maka hal tersebut dapat merusak citra UKM, sebaiknya karyawan harus bekerja secara optimal sehingga pelanggan diberikan pelayanan yang baik dan pelanggan merasa puas (Zulfi, 2015). Dalam pencapaian tujuan dan kesuksesan UKM membutuhkan pengaruh dari sumber daya manusia. Mengelola data input secara maksimal agar mendapatkan hasil yang diharapkan oleh pemilik UKM merupakan fungsi dari karyawan. Melalui pelaksanaan pembinaan berdasarkan sistem kinerja dan karir yang berat pada kinerja dan produktifitas UKM juga memerlukan sumber daya manusia yang profesional (Zulfi, 2015). Misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, membuat lingkungan yang kondusif, memberikan motivasi, pelatihan merupakan cara ampuh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor pemegang peran penting untuk tujuan suatu UKM agar lebih maju. UKM sulit mencapai tujuannya jika karyawan tidak berkinerja baik (Zulfi, 2015). Karyawan yang memiliki kesadaran, kesetiaan, ketaatan, kedisiplinan, pekerja keras, dan bertanggung jawab sangat diperlukan UKM untuk mencapai tujuannya.

Hasil kerja seseorang atau kelompok orang yang dicapai sesuai tanggung jawab karyawan selama periode tertentu merupakan pengertian dari kinerja karyawan, penilaian kinerja perlu dilakukan pada suatu perusahaan terhadap karyawannya (Wartono, 2017). Aset terpenting dalam suatu perusahaan adalah karyawan, dimana memiliki peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan (Fadhilah, 2020). Menurut hasil wawancara dari 15 karyawan yang bekerja di UKM kebanyakan berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan turun akibat *work family conflict*. *Work family conflict* kebanyakan dialami oleh pekerja wanita yang sudah menikah, mereka merasa kurang seimbang dalam mengatur waktu untuk pekerjaan dan keluarga. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, peran perempuan pada dunia kerja semakin meningkat. Alasan faktor yang menyebabkan perempuan lebih memilih berkerja, karena pendapatan keluarga, apabila pendapatan suami relatif kecil, dapat memanfaatkan berbagai keunggulan (pendidikan, keterampilan, modal, dan relasi) yang dimiliki, dan kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri, bahwa perempuan juga mampu untuk berprestasi di kehidupan masyarakat, serta dapat memperoleh kekuasaan lebih besar dalam kehidupan keluarga (Linandar dalam Sari & Waryono, 2019).

Dukungan seorang suami sangat penting bagi karir istrinya begitu sebaliknya, oleh sebab itu pertengkar kecil dalam rumah tangga bisa berdampak terganggunya fokus dalam bekerja. Karyawan wanita yang sudah berkeluarga memiliki tanggung jawab yang besar sehingga sering terjadi terbagi fokus antara di rumah dan di kantor. Konflik berbasis waktu khususnya karyawan yang telah memiliki keturunan, seperti

tanggung jawab terhadap anak, sebagai orang tua perlu mendidik anak dan memberikan kasih sayang penuh agar anak tumbuh dan besar menjadi kebanggaan bersama, pekerjaan yang padat kerap kali mengambil sebagian waktu bersama anak (Fadhilah, 2020). Menurut hasil wawancara dari 15 karyawan yang bekerja di UKM selain permasalahan *work family conflict*, beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita. Menurut Sunarso (2010), beban kerja merupakan bentuk kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Permasalahan yang memicu penurunan kinerja karyawan adalah waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tidak konsisten sesuai dengan target yang ditetapkan UKM sehingga tidak diselesaikan tepat waktu. Waktu kerja yang ditentukan UKM kurang flaksibel, karyawan bekerja secara lembur ketika target produksi tidak terpenuhi dan orderan harus di kirim kepelanggan tepat waktu. Hal tersebut dapat mengakibatkan karyawan sulit dalam mencapai target produksi yang ditetapkan oleh UKM karena target yang ada dalam perusahaan selalu berubah sesuai dengan pesanan produk yang masuk UKM.

Menurut Manuaba (2000), Kelelahan baik fisik maupun mental dapat mengakibatkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah, hal tersebut merupakan efek dari beban kerja. Berdasarkan hasil dari pemaparan di atas sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati merupakan bentuk dari menurunnya kinerja karyawan wanita sehingga diketahui beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita diantaranya *work family conflict* dan beban kerja. Berdasarkan penelitian ini untuk mengetahui mengenai *work family conflict* dan beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati”.

Menurut pendapat (Frone & Cooper dalam Dr. Hj.Darmawati, S.Ag., 2019) *work family conflict* menjelaskan ketika terjadi benturan antara tanggung jawab peran ibu rumah tangga dan peran pekerjaan. Menurut pendapat Sunarso (2010), beban kerja merupakan bentuk kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Hasil kerja seseorang atau kelompok orang yang dicapai sesuai tanggung jawab karyawan selama periode tertentu merupakan pengertian dari kinerja karyawan Wartono (2017).

2. METODE

Metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan asosiatif kausal merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (2014), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat *positivisme*, dilakukan populasi atau sampel tertentu yang representatif, proses pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita di Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan wanita di Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Desa Bringin Kecamatan Juwana

Kabupaten Pati dengan jumlah 99 orang. Menurut Sugiyono (2014), sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi merupakan pengertian dari sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan jenis teknik sampling sensus. Sampel yang mewakili jumlah populasi biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Suryani dan Hendriyadi, 2016). Sampel yang digunakan yaitu sampel sensus, yang mana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu 99 orang karyawan wanita. Dalam penelitian Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati menggunakan data primer untuk variabel X1, X2 dan Y dengan cara menyebarkan angket / kuesioner dengan menggunakan *manual papear*.

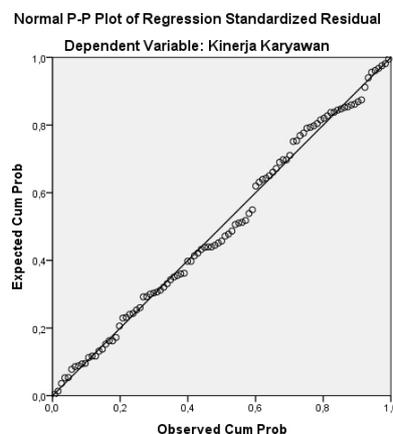
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Descriptive Statistic

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Work Family Conflict</i>	99	8	30	23,05	5,592
Beban Kerja	99	14	40	30,66	6,997
Kinerja Karyawan	99	10	38	22,40	7,630
Valid N (<i>listwise</i>)	99				

Sumber : Pengolahan data primer (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 variabel *work family conflict* memiliki nilai minimum sebesar 8 dan nilai maksimum 30, nilai rata-rata berjumlah 23,05 sedangkan nilai *Std.Deviation* berjumlah 5,592. Variabel beban kerja memiliki nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum 40, nilai rata-rata berjumlah 30,66 sedangkan nilai *Std.Deviation* berjumlah 6,997. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 10 dan nilai maksimum 38, nilai rata-rata berjumlah 22,40 sedangkan nilai *Std.Deviation* berjumlah 7,630.



Gambar 1
Hasil Normalitas Scatter-plot
Sumber: Pengolahan Data Primer tahun (2021)

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat dilihat bahwa distribusi data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data bergelombang mengikuti garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang normalitas.

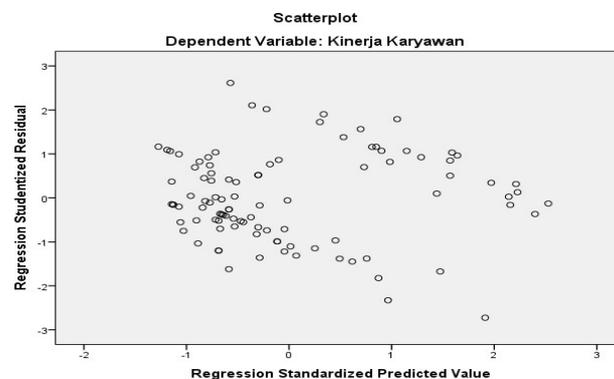
Tabel 2
Hasil Analisis Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	<i>Std. Error</i>	Beta			<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>	46,982	3,086		15,222	,000		
	<i>Work Family Conflict</i>	-,416	,118	-,305	-3,530	,001	,825	1,212
	Beban Kerja	-,489	,094	-,448	-5,186	,000	,825	1,212

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Pengolahan data primer (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.16, dapat diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel *work family conflict* $0,825 > 0,1$ dan nilai VIF $1,212 < 10$ sedangkan pada variabel beban kerja nilai *tolerance* $0,825 > 0,1$ dan nilai VIF $1,212 < 10$, maka korelasi antara variabel independen menyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas sehingga data tersebut dapat diteliti.



Gambar 2
Hasil Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data Primer tahun (2021)

Berdasarkan pada gambar 4.2, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada variabel dikarenakan titik-titik berpecah dengan pola secara tidak merata dan titik – titik menyebar ke kiri dan kanan angka 0 pada sumbu X dan menyebar ke atas dan ke bawah angka 0 pada sumbu Y.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	46,982	3,086		15,222	,000
	Work Family Conflict	-,416	,118	-,305	-3,530	,001
	Beban Kerja	-,489	,094	-,448	-5,186	,000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Pengolahan data primer (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.13, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 46,982 - 0,416X_1 - 0,489X_2$$

- 1) Apabila variabel lain memiliki nilai konstan, maka nilai Y dapat beralih sendiri dengan nilai konstanta 46,982.
- 2) Apabila *work family conflict* meningkat tiap 1 satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,416.
- 3) Apabila beban kerja meningkat tiap 1 satuan maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,489.

Tabel 4 Hasil Uji T

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,982	3,086		15,222	,000
	Work Family Conflict	-,416	,118	-,305	-3,530	,001
	Beban Kerja	-,489	,094	-,448	-5,186	,000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Pengolahan data primer tahun (2021)

- 1) Pengujian Hipotesis pertama

Variabel independen *work family conflict*, nilai $t_{hitung} -3,530 < t_{tabel} 1,98498$ sedangkan nilai signifikasinya sebesar $0,001 < 0,05$ artinya menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita di UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati, jadi hipotesis diterima.

- 2) Pengujian Hipotesis kedua

Variabel beban kerja, nilai $t_{hitung} - 5,186 < t_{tabel} 1,98498$ sedangkan nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$ artinya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita di UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati, jadi hipotesis diterima.

Tabel 5 Hasil Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	2329,283	2	1164,641	33,112	,000 ^b
	Residual	3376,555	96	35,172		
	Total	5705,838	98			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors* : (Constant), Beban Kerja, *Work Family Conflict*

Sumber : Pengolahan data primer tahun (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara bersama antara *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati dapat dilihat menunjukkan angka $F_{hitung} 33,112 > F_{tabel} 3,09$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ Artinya variabel *Work family conflict* dan Beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati. Jadi, hipotesis diterima.

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,639 ^a	,408	,396	5,931
a. <i>Predictors</i> : (Constant), Beban Kerja, <i>Work Family Conflict</i>				

Sumber: Pengolahan data primer (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil analisa diketahui *Adjusted R Square* sebesar 0,396. Nilai *Adjusted R Square* berada diantara $0 \leq 0,396 \leq 1$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi *work family conflict* dan beban kerja sebesar 0,396 sisanya 0,604 dipengaruhi oleh model variabel lainya di luar penelitian. ***Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan***

Pada penelitian ini *work family conflict* memiliki nilai $t_{hitung} -3,530 < t_{tabel} 1,98498$ sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita di UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati, jadi hipotesis diterima. Nilai $t_{hitung} - 3,530$ menunjukkan bahwa apabila *work family conflict* menurun sebesar 3,530; maka kinerja karyawan meningkat sebesar 3,530 atau jika *work family conflict* meningkat sebesar 3,530; maka kinerja karyawan wanita akan menurun sebesar 3,530. Berdasarkan uji analisis deskriptif *work family conflict* merupakan kategori sedang sebesar 68%. Kategori sedang diartikan bahwa sebagian besar karyawan wanita yang bekerja di UKM merasakan adanya tuntutan yang berasal dari keluarga dan pekerjaan secara bersamaan yang menimbulkan konflik kecil hal ini masih bisa di atasi oleh karyawan wanita untuk menyeimbangkan peran keluarga dengan peran pekerjaan. Hal ini di buktikan dengan indikator tertinggi dengan skor 386 yaitu konflik berdasarkan perilaku (*Behavior Based Conflict*) beberapa karyawan wanita tidak bisa menyeimbangkan perilaku peran antara keluarga dan pekerjaan. Beberapa karyawan wanita merasa mudah terbawa emosi dari rumah ketempat kerja sehingga mengakibatkan pekerjaan terganggu dan kinerja karyawan menurun. Hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Jackson & Arianto, 2017) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinta Pertiwi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini variabel beban kerja memiliki nilai $t_{hitung} - 5,186 < t_{tabel} 1,98498$ sedangkan nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita di UKM

Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati, jadi hipotesis diterima. Nilai $t_{hitung} - 5,186$ menunjukkan bahwa apabila beban kerja menurun sebesar 5,186; maka kinerja karyawan meningkat sebesar 5,186 atau jika beban kerja meningkat sebesar 5,186; maka kinerja karyawan wanita menurun sebesar 5,186. Berdasarkan uji analisis deskriptif variabel beban kerja merupakan kategori sedang sebesar 70%. Kategori sedang diartikan bahwa target produksi yang di berikan UKM kepada karyawan wanita berlebihan tetapi karyawan wanita tetap bisa menyelesaikan pekerjaan mereka walaupun karyawan melakukan kerja dengan lembur. Beban kerja merupakan bentuk kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Jika beban kerja sering bertambah tanpa adanya pembagian dari beban kerja yang sesuai hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. (Setyawan & Kuswanti R., 2006). Hal ini dibuktikan dengan indikator kebijakan atau peraturan pimpinan dengan skor tertinggi 385. Hasil kuesioner pada indikator ini karyawan wanita merasa terbebani adanya aturan yang ditetapkan oleh pimpinan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan wanita yang bekerja di UKM Desa Bringin merasa terbebani dengan aturan pimpinan dengan jam kerja yang tidak menentu, karyawan wanita dituntut pimpinan untuk melakukan lembur karena target produksi yang tidak terpenuhi dan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiawan, 2016) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah- Indonesia.

Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini diperoleh hasil regresi dengan nilai $f_{hitung} 33,112 > f_{tabel} 3,09$ dan $P 0,000 < 0,05$, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita di Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati, jadi hipotesis diterima. Berdasarkan uji analisis deskriptif variabel kinerja karyawan dengan kategori sedang sebesar 91%. Kategori sedang diartikan bahwa karyawan wanita dibagian produksi cukup baik menyelesaikan pekerjaannya namun karyawan wanita di UKM kurang efektif dalam menggunakan waktu kerja mereka, sehingga kinerja yang dicapai kurang optimal. Hal ini di buktikan dengan indikator kualitas pekerjaan sesuai dengan standar dengan skor tertinggi 287. Beberapa karyawan wanita yang bekerja di UKM Desa Bringin merasa cukup baik menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang di tuntukan oleh UKM tetapi membutuhkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik sehingga kinerja karyawan kurang optimal. Menurut pendapat (Frone & Cooper dalam Dr. Hj.Darmawati, S.Ag., 2019) *work family conflict* menjelaskan ketika terjadi benturan antara tanggung jawab peran ibu rumah tangga dan peran pekerjaan. Tekanan yang berasal dari beban kerja dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline* hal tersebut berhubungan dengan tuntutan pekerjaan (Yang et al., 2000). Beban kerja merupakan bentuk kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Jika beban kerja sering bertambah tanpa adanya pembagian dari beban kerja yang sesuai hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. (Setyawan & Kuswanti R., 2006). Berdasarkan hasil penelitian skor tertinggi pada variabel *work family conflict* terdapat pada indikator konflik berdasarkan perilaku, sedangkan variabel beban kerja skor tertinggi pada indikator kebijakan atau peraturan pimpinan. Saat karyawan wanita yang bekerja di UKM Desa Bringin berusaha untuk memenuhi tanggung jawab atas peran pekerjaan,

karyawan wanita akan kesulitan untuk bertanggung jawab atas peran keluarga. Ketika tanggung jawab pekerjaan dan keluarga tidak dapat dipenuhi secara bersamaan, maka akan mengakibatkan *work family conflict* yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku saat bekerja. Karyawan wanita yang sedang mengalami *work family conflict* akan merasa sensitif. Peraturan pimpinan yang dibuat perusahaan membuat karyawan merasa terbebani, karyawan dituntut untuk bekerja lembur karena target UKM yang tidak terpenuhi dan mengharuskan karyawan wanita untuk lembur yang membuat karyawan wanita harus meninggalkan rumah dan keluarganya. Hal ini dapat menimbulkan adanya konflik pada karyawan wanita antara keluarga-pekerjaan. Konflik yang disebabkan karena beban kerja dapat mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adani & Dr. Nidya Dudija S. Psi. (2020), tentang “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit QIM Batang)”. Hasil menunjuka bahwa *work family conflict* dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Pada penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan apakah *work family conflict* dan beban kerja berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian dan pembahasan ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini *work family conflict* memiliki nilai $t_{hitung} -3,530 < t_{tabel} 1,98498$ sedangkan nilai signifikasi sebesar $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita di UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati, jadi hipotesis diterima. Nilai $t_{hitung} -3,530$ menunjukan bahwa apabila *work family conflict* menurun sebesar 3,530; maka kinerja karyawan meningkat sebesar 3,530 atau jika *work family conflict* meningkat sebesar 3,530; maka kinerja karyawan wanita akan menurun sebesar 3,530. Berdasarkan uji analisis deskriptif *work family conflict* merupakan kategori sedang sebesar 68%.
2. Pada penelitian ini variabel beban kerja memiliki nilai $t_{hitung} - 5,186 < t_{tabel} 1,98498$ sedangkan nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita di UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati, jadi hipotesis diterima. Nilai $t_{hitung} -5,186$ menunjukan bahwa apabila beban kerja menurun sebesar 5,186; maka kinerja karyawan meningkat sebesar 5,186 atau jika beban kerja meningkat sebesar 5,186; maka kinerja karyawan wanita akan menurun sebesar 5,186. Berdasarkan uji analisis deskriptif variabel beban kerja merupakan kategori sedang sebesar 70%.
3. Pada penelitian ini diperoleh hasil regresi dengan nilai $f_{hitung} 33,112 > f_{tabel} 3,09$ dan $P 0,000 < 0,05$, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati, Jadi hipotesis ketiga diterima.

b. Saran

Pada penelitian ini, peneliti bertujuan untuk memberikan arahan dan masukan untuk karyawan wanita yang berkerja di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati dan untuk peneliti selanjutnya.

1. Bagi karyawan wanita yang bekerja di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati.
 - a) Berdasarkan hasil penelitian diketahui pada variabel *work family conflict*, karyawan wanita lebih mampu menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga, sehingga karyawan wanita bisa mengurangi terjadinya masalah di dalam keluarga dan pekerjaan. Saran ini bertujuan untuk mencegah terjadinya *work family conflict* dan kinerja karyawan dapat meningkat.
 - b) Berdasarkan hasil penelitian diketahui pada variabel beban kerja, sebaiknya pihak perusahaan Usaha Kecil dan Menengah yang ada di Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati hendaknya dalam mendistribusikan pekerjaan dengan langkah yang tepat untuk diberikan kepada karyawannya, sehingga karyawan wanita tidak merasa keberatan dan jenuh dengan pekerjaan yang harus di selesaikan dan kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya.
 - a) Harapan peneliti untuk peneliti selanjutnya untuk mencari penyebab atau variabel lainya yang mendorong terjadinya kinerja karyawan yang menurun.
 - b) Harapan untuk peneliti selanjutnya harus lebih memahami teori dan mengkaji lebih dalam mengenai *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita sehingga hasilnya akan lebih sempurna dan dapat berguna untuk semua perusahaan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Adani, T. N., & Dr. Nidya Dudija S. Psi., M., 2020, *Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit QIM Batang)*, 7(2), 2526–2533
- Dr. Hj.Darmawati, S.Ag., M. P., 2019, *Work Family Conflict Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga* (M. P. H. Ambo Dalle, S.Ag. (ed.)), IAIN PAREPARE Nusantara Press
- Fadhilah, U., 2020, Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang, *Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 351–369
- Jackson, & Arianto, Y., 2017, Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati Pada PT Sinta Pertiwi, *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 5(1), 99–111
- Manuaba, 2000, *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*, Rineka Cipta
- Sari, A. Y., & Waryono, 2019, Jurnal pendidikan dan keluarga. *Jurnal Pendidikan dan Keluarga*, 11(02), 250–260
- Setiawan, D. P., 2016, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah- Indonesia. *Skripsi*

- Setyawan, A. A., & Kuswanti R., 2006, Teknologi Informasi dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, ISSN.1410 – 4571
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, CV Alfabeta
- Sugiyono, 2016, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta
- Sunarso, 2010, Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1)
- Suryani dan Hendriyadi, 2016, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, PT Fajar Interpratama Mandiri
- Wartono, T., 2017, Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Majalah Mother And Baby), *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55
- Yang, N., C.C, C., & Zoun, Y., 2000, Source of work-family conflict: A sino-U.S. comparison of the effect of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43(1)
- Zulfi, A., 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung*