

PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT, WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA BANK SULTRA KANTOR PUSAT

Ahmad Mubaraq¹⁾, Dzulfikri Azis Muthalib²⁾.

^{1,2}Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Halu Oleo

email: mubaraq24@uho.ac.id, fickydjie@gmail.com

Abstrak

Dinamika peran ganda karyawan wanita dalam sektor perbankan menimbulkan kompleksitas organisasi yang memerlukan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work family conflict, work life balance, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan wanita Bank Sultra Kantor Pusat. Metode kuantitatif dengan desain eksplanatori diterapkan pada 35 responden karyawan wanita menikah yang memiliki anak dengan masa kerja minimal 2 tahun. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner terstruktur dengan 55 item pernyataan yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan bantuan SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work family conflict tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, sedangkan work life balance berpengaruh positif signifikan dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan yang paling dominan. Ketiga variabel independen secara simultan mampu menjelaskan varians kinerja karyawan wanita. Temuan ini mengindikasikan bahwa strategi peningkatan kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja lebih efektif dalam mengoptimalkan kinerja dibandingkan fokus pada mitigasi konflik peran. Implikasi praktis mengarahkan manajemen untuk mengimplementasikan kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan spesifik karyawan wanita melalui program pengembangan karir, fleksibilitas kerja, dan dukungan organisasi yang holistik.

Kata Kunci: *work family conflict, work life balance, kepuasan kerja, kinerja karyawan wanita, sektor perbankan*

Abstract

The dual role dynamics of female employees in the banking sector create organizational complexities that require comprehensive human resource management approaches. This research aims to analyze the influence of work-family conflict, work-life balance, and job satisfaction on female employee performance at Bank Sultra Head Office. A quantitative method with explanatory design was applied to 35 respondents of married female employees with children and minimum 2 years of work experience. The research instrument utilized a structured questionnaire with 55 statement items that underwent validity and reliability testing. Multiple linear regression analysis was employed to test research hypotheses using SPSS version 26.0. Results indicate that work-family conflict has no significant effect on female employee performance, while work-life balance demonstrates significant positive influence and job satisfaction shows the most dominant significant positive effect. The three independent variables simultaneously explain of female employee performance variance. These findings suggest that strategies enhancing job satisfaction and work-life balance are more effective in optimizing performance compared to focusing on role conflict mitigation. Practical implications direct management to implement policies responsive to specific needs of female employees through career development programs, work flexibility, and holistic organizational support.

Keywords: *work family conflict, work life balance, job satisfaction, female employee performance, banking sector*

. PENDAHULUAN

Dinamika perkembangan sektor perbankan di Indonesia telah mengalami transformasi signifikan yang menuntut adaptasi organisasi terhadap tantangan multidimensional dalam pengelolaan sumber daya manusia (Dunggio et al., 2023). Fenomena peningkatan partisipasi karyawan wanita dalam industri perbankan mencapai 58% dari total tenaga kerja sektor ini menunjukkan pergeseran paradigma ketenagakerjaan yang memerlukan perhatian khusus terhadap aspek keseimbangan peran ganda mereka (Larasati et al., 2023). Karyawan wanita menghadapi kompleksitas tantangan yang meliputi tuntutan pekerjaan yang tinggi, ekspektasi keluarga yang besar, serta tekanan untuk mempertahankan performa optimal dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Konflik antara peran sebagai pekerja profesional dan tanggung jawab domestik seringkali menciptakan dilema yang berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja. Tekanan waktu yang dialami karyawan wanita dalam menyeimbangkan komitmen pekerjaan dan keluarga telah menjadi isu sentral yang mempengaruhi stabilitas kinerja organisasi perbankan. Realitas lapangan menunjukkan bahwa karyawan wanita seringkali mengalami stres psikologis akibat ketidakmampuan mengoptimalkan peran ganda secara simultan. Kondisi ini diperparah dengan sistem kerja perbankan yang menuntut ketepatan waktu, akurasi tinggi, dan pelayanan prima kepada nasabah tanpa mengabaikan kualitas kehidupan pribadi. Urgensi penelitian ini muncul dari kebutuhan untuk mengidentifikasi faktor-faktor determinan yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita dalam konteks organisasi perbankan modern (Hirarto & Sartika, 2021).

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara konflik keluarga-kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam dan belum mencapai konsensus yang komprehensif dalam konteks industri perbankan Indonesia (Yusuf & Hasnidar, 2020). Keterbatasan penelitian sebelumnya terletak pada fokus yang terfragmentasi terhadap variabel-variabel independen tanpa mengintegrasikan aspek keseimbangan kehidupan-kerja sebagai mediator potensial dalam hubungan kausal tersebut (Isa & Indrayati, 2023). Gap metodologis yang signifikan teridentifikasi pada minimnya penelitian yang menggunakan pendekatan multivariat untuk menganalisis interaksi kompleks antara konflik peran, keseimbangan hidup, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan wanita secara simultan. Sebagian besar studi terdahulu mengadopsi perspektif univariat yang tidak mampu menangkap kompleksitas fenomena organisasi kontemporer. Konteks geografis dan budaya lokal Sulawesi Tenggara yang memiliki karakteristik unik dalam pola kerja dan struktur keluarga belum mendapat perhatian adequate dalam literatur ilmiah yang ada. Kebutuhan untuk mengembangkan model prediktif yang dapat menjelaskan varians kinerja karyawan wanita melalui pendekatan empiris yang robust menjadi justifikasi utama penelitian ini. Penelitian ini berupaya mengisi celah pengetahuan dengan mengintegrasikan perspektif psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia dalam satu kerangka analisis yang komprehensif. Kontribusi teoretis yang diharapkan adalah pengembangan model konseptual yang dapat diaplikasikan dalam konteks perbankan regional dengan mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang spesifik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik keluarga-kerja terhadap kinerja karyawan wanita Bank Sultra Kantor Pusat dengan mempertimbangkan peran mediasi keseimbangan kehidupan-kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel antara (Kusumawardani & Rini, 2024). Tujuan spesifik yang ingin dicapai meliputi identifikasi tingkat signifikansi hubungan kausal antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen melalui analisis regresi linear berganda. Penelitian ini juga bertujuan mengukur kontribusi relatif setiap variabel prediktor dalam menjelaskan varians kinerja karyawan wanita untuk mengembangkan strategi intervensi yang tepat sasaran (Sari et al., 2024). Eksplorasi mendalam terhadap mekanisme psikologis yang mendasari hubungan antara konflik peran dan performa kerja menjadi fokus analisis untuk memahami dinamika organisasi yang kompleks. Kontribusi praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang responsif terhadap kebutuhan karyawan wanita di sektor perbankan. Hasil penelitian akan menjadi dasar pengembangan program kesejahteraan karyawan yang holistik dan berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Implikasi teoretis yang diharapkan adalah pengayaan literatur manajemen organisasi melalui validasi empiris model hubungan

multivariat dalam konteks budaya organisasi Indonesia. Penelitian ini pada akhirnya bertujuan menciptakan kerangka kerja praktis untuk optimalisasi kinerja karyawan wanita melalui pendekatan manajemen yang sensitif terhadap dinamika kehidupan kerja kontemporer.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Konflik Keluarga-Kerja (*Work Family Conflict*)

Konflik keluarga-kerja merupakan bentuk konflik peran yang terjadi ketika tuntutan waktu, tekanan, dan perilaku yang diperlukan dalam satu peran tidak sesuai dengan tuntutan peran lainnya dalam kehidupan individu (Irmadiani, 2022). Konsep ini mengacu pada situasi dimana partisipasi dalam peran pekerjaan menjadi lebih sulit karena adanya partisipasi dalam peran keluarga, atau sebaliknya peran keluarga menjadi terganggu karena tuntutan pekerjaan. Teori spillover menjelaskan bahwa pengalaman di satu domain dapat mempengaruhi pengalaman di domain lainnya, baik secara positif maupun negatif. Konflik ini dapat termanifestasi dalam tiga bentuk utama yaitu konflik berbasis waktu, konflik berbasis tekanan, dan konflik berbasis perilaku yang masing-masing memiliki dampak spesifik terhadap individu. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan wanita lebih rentan mengalami konflik keluarga-kerja dibandingkan pria karena ekspektasi sosial yang menempatkan tanggung jawab domestik sebagai prioritas utama mereka. Intensitas konflik ini cenderung meningkat pada organisasi dengan budaya kerja yang menuntut dedikasi waktu ekstensif dan fleksibilitas terbatas. Dampak psikologis dari konflik keluarga-kerja meliputi stres, kecemasan, dan penurunan kepuasan hidup yang dapat berimplikasi pada performa kerja individu. Manajemen konflik keluarga-kerja menjadi krusial dalam konteks organisasi modern yang mengutamakan produktivitas tanpa mengabaikan kesejahteraan karyawan.

2.2 Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work Life Balance*)

Keseimbangan kehidupan-kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengalokasikan waktu dan energi secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi guna mencapai kepuasan optimal di kedua domain tersebut (Akbar & Margaretha, 2024). Konsep ini berkembang dari paradigma bahwa keberhasilan profesional tidak harus mengorbankan kualitas kehidupan personal, melainkan keduanya dapat dicapai secara harmonis melalui strategi manajemen yang tepat. Teori border theory menjelaskan bahwa individu secara aktif mengelola dan menegosiasikan batas-batas antara domain kerja dan keluarga untuk menciptakan keseimbangan yang berkelanjutan. Dimensi keseimbangan kehidupan-kerja meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan yang saling berinteraksi membentuk persepsi holistik individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan ini mencakup dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, dukungan keluarga, dan kemampuan manajemen diri yang dimiliki individu. Penelitian kontemporer menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berkorelasi positif dengan tingkat produktivitas, komitmen organisasi, dan kesehatan mental karyawan. Implementasi kebijakan yang supportif terhadap keseimbangan kehidupan-kerja menjadi strategi kompetitif organisasi dalam menarik dan mempertahankan talenta berkualitas. Pengukuran keseimbangan kehidupan-kerja memerlukan pendekatan multidimensional yang mempertimbangkan aspek objektif dan subjektif dari pengalaman individu.

2.3 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja merupakan evaluasi afektif dan kognitif individu terhadap berbagai aspek pekerjaan yang menghasilkan perasaan positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja (Simanjuntak, 2020). Teori hierarki kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg menjadi landasan teoretis utama dalam memahami mekanisme pembentukan kepuasan kerja melalui pemenuhan kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Dimensi kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, supervisi, gaji, rekan kerja, dan kesempatan promosi yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bersifat multifaset meliputi karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan karakteristik personal individu yang saling berinteraksi. Kepuasan kerja memiliki implikasi signifikan terhadap perilaku organisasi positif seperti komitmen, loyalitas, dan kinerja, serta dapat mengurangi

intensi turnover dan perilaku kontraproduktif. Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui pendekatan global yang menilai kepuasan secara keseluruhan atau pendekatan faset yang menganalisis komponen-komponen spesifik kepuasan. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan wanita cenderung dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan keseimbangan peran dan dukungan organisasi terhadap tanggung jawab keluarga. Strategi peningkatan kepuasan kerja memerlukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan keunikan kebutuhan dan ekspektasi setiap individu dalam konteks organisasi.

2.4 Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi dalam periode waktu tertentu (Sihombing & Batoebara, 2020). Konsep kinerja mencakup dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi yang dapat diukur melalui indikator objektif dan subjektif. Teori kinerja individual menekankan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki individu dalam lingkungan kerja yang kondusif. Model kinerja kontemporer mengintegrasikan faktor-faktor psikologis, sosial, dan organisasi yang berinteraksi kompleks mempengaruhi output individual dan tim. Pengukuran kinerja karyawan memerlukan pendekatan multidimensional yang mencakup kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif untuk memberikan gambaran komprehensif tentang kontribusi individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kompetensi teknis, motivasi intrinsik, dukungan organisasi, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung optimalisasi potensi individu. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan wanita dapat dioptimalkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang responsif terhadap kebutuhan keseimbangan peran dan pengembangan karir. Evaluasi kinerja yang efektif memerlukan sistem yang fair, transparan, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan untuk memastikan peningkatan kualitas sumber daya manusia organisasi.

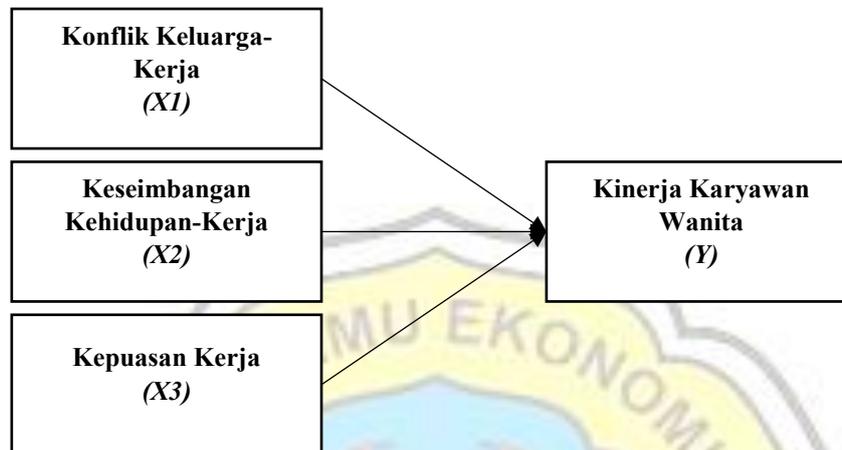
2.5 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian teoretis dan empiris yang telah diuraikan, penelitian ini mengembangkan hipotesis yang mengintegrasikan hubungan antar variabel dalam model prediktif kinerja karyawan wanita. Hipotesis pertama menyatakan bahwa konflik keluarga-kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita karena alokasi energi dan perhatian yang terdistribusi dapat mengurangi fokus dan produktivitas kerja (Lestari et al., 2023). Hipotesis kedua mengajukan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita melalui penciptaan kondisi psikologis yang optimal untuk pencapaian performa maksimal. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita karena perasaan positif terhadap pekerjaan akan mendorong motivasi dan komitmen yang lebih tinggi. Model penelitian ini mengasumsikan bahwa ketiga variabel independen secara simultan dapat menjelaskan varians yang signifikan dalam kinerja karyawan wanita. Interaksi antar variabel independen juga diasumsikan dapat memberikan efek sinergis dalam mempengaruhi variabel dependen. Konteks organisasi perbankan dengan karakteristik kerja yang spesifik menjadi setting yang relevan untuk pengujian hipotesis ini. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia yang responsif gender. Validasi empiris terhadap hipotesis-hipotesis ini akan memperkuat landasan teoretis untuk pengembangan strategi organisasi yang berkelanjutan.

3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kerangka konseptual penelitian ini dibangun berdasarkan teori spillover dan teori border yang menjelaskan interaksi kompleks antara domain pekerjaan dan keluarga dalam mempengaruhi kinerja individu. Model konseptual mengintegrasikan tiga variabel independen yang secara teoritis dan empiris terbukti memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan wanita di sektor perbankan. Konflik keluarga-kerja sebagai variabel X1 merepresentasikan tekanan psikologis yang dialami karyawan wanita ketika menjalankan peran ganda sebagai pekerja profesional dan ibu rumah tangga. Keseimbangan kehidupan-kerja sebagai variabel X2 menggambarkan kemampuan individu dalam mengalokasikan waktu dan energi secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan

pribadi. Kepuasan kerja sebagai variabel X3 mencerminkan evaluasi afektif dan kognitif terhadap berbagai aspek pekerjaan yang menghasilkan perasaan positif atau negatif. Kinerja karyawan wanita sebagai variabel dependen Y merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar organisasi. Model ini mengasumsikan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja melalui mekanisme psikologis yang kompleks dan saling berinteraksi dalam konteks organisasi perbankan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1 : Konflik keluarga-kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Bank Sultra Kantor Pusat

H2 : Keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Bank Sultra Kantor Pusat

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Bank Sultra Kantor Pusat

H4 : Konflik keluarga-kerja, keseimbangan kehidupan-kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Bank Sultra Kantor Pusat

4. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel independen dan dependen melalui analisis statistik inferensial. Paradigma positivistik diadopsi untuk mengukur fenomena organisasi secara objektif dan sistematis dalam konteks perbankan regional. Objek penelitian difokuskan pada karyawan wanita Bank Sultra Kantor Pusat yang mengalami dinamika konflik peran ganda antara tuntutan profesional dan domestik. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan wanita aktif dengan total 78 orang yang terdistribusi pada berbagai divisi operasional. Sampel ditentukan menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling, menghasilkan 35 responden yang memenuhi kriteria: (1) berstatus menikah, (2) memiliki anak, (3) masa kerja minimal 2 tahun, dan (4) menduduki posisi operasional langsung.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui instrumen terstruktur. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin yang telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas. Instrumen penelitian terdiri dari 55 item pernyataan yang terdistribusi pada empat variabel: Work Family Conflict (16 item), Work Life Balance (16 item), Kepuasan Kerja (13 item), dan Kinerja Karyawan (10 item). Prosedur pengolahan data meliputi tahapan coding, entry, cleaning, dan transformasi menggunakan aplikasi SPSS versi 26.0. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan

serangkaian uji asumsi klasik meliputi normalitas (Kolmogorov-Smirnov), linearitas (Test for Linearity), multikolinearitas (VIF dan Tolerance), serta heterokedastisitas (Scatterplot). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, mengadopsi framework analisis yang dikembangkan oleh (Sekaran & Bougie, 2020).

Definisi operasional variabel: Work Family Conflict diukur melalui dimensi konflik berbasis waktu, tekanan, dan perilaku; Work Life Balance mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan; Kepuasan Kerja meliputi aspek pekerjaan, supervisi, kompensasi, dan rekan kerja; Kinerja Karyawan dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas pencapaian target.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan kualitas alat ukur yang digunakan dalam mengumpulkan data empiris. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrumen memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang dipersyaratkan dalam penelitian ilmiah.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Work Family Conflict*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	16

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Work Life Balance*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	16

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	13

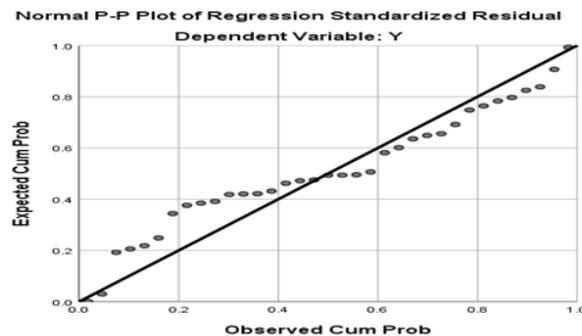
Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Work Life Balance*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	10

Berdasarkan hasil analisis, variabel Work Family Conflict dengan 16 item pernyataan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,779, menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik ($\alpha > 0,70$). Variabel Work Life Balance yang terdiri dari 16 item mencatat nilai reliabilitas 0,778, mengindikasikan konsistensi internal yang memadai. Variabel Kepuasan Kerja dengan 13 item pernyataan menunjukkan koefisien reliabilitas 0,783, sedangkan variabel Kinerja Karyawan dengan 10 item pernyataan memperoleh nilai Cronbach's Alpha tertinggi sebesar 0,797. Seluruh item dalam setiap variabel dinyatakan valid dengan nilai korelasi item-total di atas 0,30 dan signifikan pada tingkat $\alpha = 0,05$.

5.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

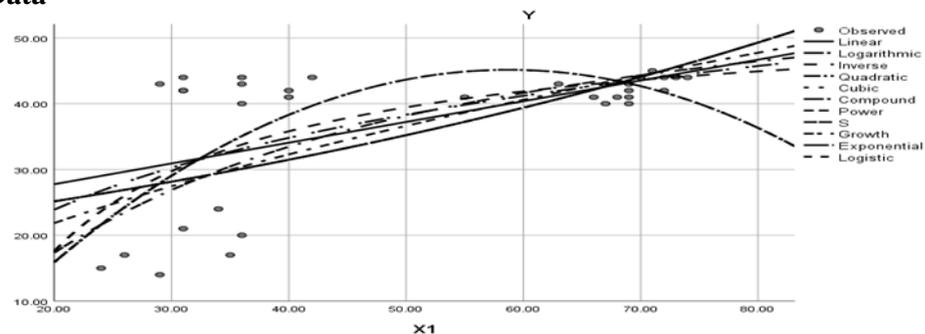
Uji Normalitas Data



Grafik 1. Hasil Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas residual dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memverifikasi asumsi distribusi normal dalam model regresi. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$), mengindikasikan bahwa residual terdistribusi normal dan memenuhi asumsi parametrik untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Linearitas Data



Grafik 2. Hasil Uji Linearitas Data

Pengujian linearitas hubungan antara variabel independen dan dependen menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki hubungan linear yang signifikan. Hasil Test for Linearity mengindikasikan nilai F hitung yang signifikan ($p < 0,05$) untuk semua pasangan variabel, memenuhi asumsi linearitas dalam model regresi berganda.

Uji Multikolinearitas Data

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Data

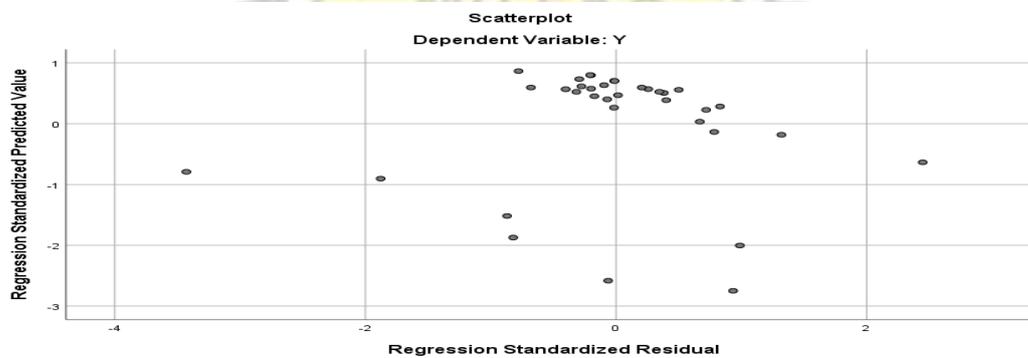
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.295	3.575		-.362	.720		
	X1	-.046	.065	-.085	-.710	.483	.415	2.409
	X2	.210	.075	.385	2.798	.009	.315	3.170
	X3	.569	.095	.651	6.013	.000	.510	1.960

a. Dependent Variable: Y

Analisis multikolinieritas menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Nilai Tolerance untuk X1 (0,415), X2 (0,315), dan X3 (0,510) semuanya $> 0,10$, sedangkan nilai VIF masing-masing 2,409, 3,170, dan 1,960 $< 10,00$. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa model bebas dari masalah multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Grafik 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas melalui analisis scatterplot residual menunjukkan pola sebaran yang acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat homoskedastisitas dan memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis regresi.

5.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary dan ANOVA

Tabel 6. Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.797	4.52444
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,903, mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen secara simultan dengan kinerja karyawan wanita. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,815 menjelaskan bahwa 81,5% varians kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Work Family Conflict, Work Life Balance, dan Kepuasan Kerja, sedangkan 18,5% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji ANOVA

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regressio n	2792.955	3	930.985	45.479	.000 _b
	Residual	634.588	31	20.471		
	Total	3427.543	34			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Uji signifikansi simultan (F-test) menghasilkan nilai F hitung sebesar 45,479 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan wanita dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Regresi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Regresi

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	-1.295	3.575			-.362	.720
	X1	-.046	.065	-.085		-.710	.483
	X2	.210	.075	.385		2.798	.009
	X3	.569	.095	.651		6.013	.000
a. Dependent Variable: Y							

Persamaan regresi yang terbentuk adalah: $Y = -1,295 - 0,046X_1 + 0,210X_2 + 0,569X_3$

Analisis koefisien regresi menunjukkan bahwa Work Family Conflict (X_1) memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien $\beta = -0,046$ dan signifikansi 0,483 ($p > 0,05$). Work Life Balance (X_2) berpengaruh positif signifikan dengan koefisien $\beta = 0,210$ dan signifikansi 0,009 ($p < 0,05$). Kepuasan Kerja (X_3) menunjukkan pengaruh positif signifikan yang paling kuat dengan koefisien $\beta = 0,569$ dan signifikansi 0,000 ($p < 0,001$).

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Family Conflict tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Bank Sultra Kantor Pusat ($\beta = -0,046$; $p = 0,483$). Temuan ini kontras dengan penelitian (Safitri & Wildan, 2022) yang menemukan pengaruh positif signifikan work family conflict terhadap kinerja karyawan wanita dengan koefisien regresi 0,691. Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan melalui perspektif adaptasi psikologis dan mekanisme coping yang telah berkembang pada karyawan wanita perbankan. Karyawan wanita Bank Sultra kemungkinan telah mengembangkan strategi adaptif dalam mengelola konflik peran ganda melalui dukungan organisasi yang memadai dan fleksibilitas kerja yang tersedia. (Herlina et al., 2025) menegaskan pentingnya strategi manajemen organisasi dalam mengurangi dampak negatif konflik kerja-keluarga terhadap produktivitas. Konteks budaya lokal Sulawesi Tenggara yang menekankan solidaritas keluarga besar juga dapat berfungsi sebagai buffer dalam memitigasi tekanan konflik peran.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Work Life Balance terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita dengan koefisien $\beta = 0,210$ dan signifikansi 0,009. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayah & Adi (2024) yang mengkonfirmasi bahwa work-life balance berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan wanita. Keseimbangan yang optimal antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan mengalokasikan energi dan perhatian secara proporsional. (Yusnita &

Nurlinawaty, 2022) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa work life balance mampu memediasi hubungan antara work family conflict dan prestasi kerja pada pekerja wanita bank. Implementasi kebijakan flexible working arrangements dan employee assistance programs di Bank Sultra berkontribusi terhadap pencapaian keseimbangan hidup-kerja yang optimal, sehingga meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan yang paling dominan terhadap kinerja karyawan wanita dengan koefisien standardized beta = 0,651 dan signifikansi 0,000. Hasil ini mengkonfirmasi teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor utama kinerja individual. (Patricia & Sawitri, 2024) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan krusial dalam memediasi hubungan antara work-life balance dan kinerja perawat wanita. Tingginya kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja mengindikasikan bahwa aspek intrinsik pekerjaan seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan pengembangan karir lebih berpengaruh dibandingkan faktor eksternal. (Sulistiyowati & Hadi, 2021) menegaskan bahwa employee satisfaction berfungsi sebagai variabel intervening yang signifikan dalam hubungan work-family conflict dan job performance.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan model prediktif kinerja karyawan wanita dalam konteks perbankan regional. Model yang dikembangkan menunjukkan bahwa faktor psikologis internal (kepuasan kerja) memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan faktor konflik eksternal dalam menentukan kinerja. Temuan ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan perspektif yang lebih holistik tentang dinamika kinerja karyawan wanita. Secara praktis, manajemen Bank Sultra perlu mengoptimalkan strategi peningkatan kepuasan kerja melalui program pengembangan karir, sistem kompensasi yang kompetitif, dan lingkungan kerja yang supportive. Investasi dalam work-life balance programs seperti childcare facilities, flexible working hours, dan wellness programs terbukti memberikan return yang signifikan terhadap produktivitas organisasi (Hidayah & Adi, 2024).

(Fransisca et al., 2023) merekomendasikan implementasi kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan spesifik karyawan wanita untuk mengoptimalkan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Permatasari & Mulyana, 2023) menambahkan pentingnya counseling services untuk membantu karyawan wanita mengelola kompleksitas peran ganda secara efektif. Penelitian ini menegaskan bahwa pendekatan manajemen yang sensitif gender dan responsif terhadap dinamika kehidupan kerja kontemporer merupakan kunci sukses dalam mengoptimalkan kinerja karyawan wanita di sektor perbankan. Strategi intervensi yang tepat sasaran berdasarkan temuan empiris ini dapat menjadi foundation untuk pengembangan kebijakan SDM yang berkelanjutan dan berdampak positif terhadap produktivitas organisasi.

6. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan metodologis dan kontekstual yang perlu diakui untuk memberikan perspektif yang komprehensif terhadap interpretasi hasil. Keterbatasan pertama terletak pada desain cross-sectional yang digunakan, yang hanya mampu menangkap fenomena pada satu titik waktu tertentu tanpa dapat mengamati perubahan dinamis hubungan antar variabel dalam periode longitudinal. Pendekatan temporal yang terbatas ini menghambat kemampuan penelitian untuk mengidentifikasi pola evolusi konflik peran dan adaptasi karyawan terhadap tekanan organisasi sepanjang waktu. Keterbatasan kedua berkaitan dengan ukuran sampel yang relatif kecil (n=35) dibandingkan dengan populasi target, sehingga generalizability hasil penelitian terbatas pada konteks spesifik Bank Sultra Kantor Pusat dan tidak dapat digeneralisasi secara luas ke seluruh industri perbankan Indonesia. Karakteristik geografis dan budaya lokal Sulawesi Tenggara yang unik dapat mempengaruhi pola respons dan perilaku organisasi yang berbeda dengan daerah lain, sehingga replikasi penelitian di wilayah berbeda diperlukan untuk validasi eksternal. Keterbatasan ketiga terkait dengan penggunaan instrumen *self-report* yang rentan terhadap bias sosial desirability, di mana

responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap lebih dapat diterima secara sosial daripada refleksi autentik dari pengalaman mereka. Metode pengumpulan data tunggal ini juga berpotensi menghasilkan common method variance yang dapat menginflasi korelasi antar variabel dan mengurangi validitas internal hasil penelitian.

Keterbatasan keempat berkaitan dengan fokus penelitian yang terbatas pada karyawan wanita menikah dengan anak, sehingga tidak mengakomodasi keragaman status pernikahan dan tanggung jawab keluarga yang dapat mempengaruhi dinamika work-family interface. Pengecualian karyawan wanita single atau tanpa anak mengurangi komprehensivitas pemahaman tentang spektrum pengalaman karyawan wanita dalam organisasi perbankan. Keterbatasan kelima mencakup tidak dilibatkannya variabel kontrol seperti usia, tingkat pendidikan, posisi jabatan, dan durasi pernikahan yang dapat berfungsi sebagai moderator dalam hubungan antar variabel utama. Absennya variabel demografis ini mengurangi kedalaman analisis dan kemampuan untuk mengidentifikasi segmentasi responden yang mungkin memiliki pola respons berbeda. Keterbatasan terakhir berkaitan dengan tidak digunakannya teknik pengukuran kinerja objektif seperti performance appraisal records atau key performance indicators, melainkan hanya mengandalkan persepsi subjektif responden tentang kinerja mereka sendiri. Keterbatasan ini dapat menghasilkan bias self-enhancement yang mempengaruhi akurasi pengukuran variabel dependen dan validitas kesimpulan penelitian.

7. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis empiris yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan signifikan yang memberikan kontribusi terhadap pemahaman dinamika kinerja karyawan wanita dalam konteks organisasi perbankan. Pertama, work family conflict tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Bank Sultra Kantor Pusat, mengindikasikan bahwa karyawan telah mengembangkan mekanisme adaptasi yang efektif dalam mengelola konflik peran ganda. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi coping yang matang dan dukungan organisasi yang memadai dapat memitigasi dampak negatif konflik keluarga-kerja terhadap produktivitas individual. Kedua, work life balance terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, menegaskan pentingnya keseimbangan proporsional antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadi dalam mengoptimalkan kontribusi karyawan. Keseimbangan yang optimal memungkinkan alokasi energi dan perhatian yang efisien, sehingga meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Ketiga, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan yang paling dominan terhadap kinerja, dengan kontribusi terbesar dalam menjelaskan varians kinerja karyawan wanita. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa aspek intrinsik pekerjaan seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan pengembangan karir merupakan determinan utama kinerja individual. Keempat, ketiga variabel independen secara simultan mampu menjelaskan 81,5% varians kinerja karyawan wanita, menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang kuat dan relevan untuk konteks organisasi perbankan. Temuan ini memperkuat validitas teoritis model yang dikembangkan dan memberikan dasar empiris untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Saran

1. Saran untuk Manajemen Organisasi

Manajemen Bank Sultra disarankan untuk mengimplementasikan strategi peningkatan kepuasan kerja melalui program pengembangan karir yang terstruktur, sistem kompensasi yang kompetitif, dan penciptaan lingkungan kerja yang supportive terhadap kebutuhan spesifik karyawan wanita. Program mentoring dan coaching dapat diintegrasikan untuk memberikan dukungan profesional yang berkelanjutan. Investasi dalam work-life balance programs seperti flexible working arrangements, childcare facilities, dan wellness programs perlu diprioritaskan mengingat pengaruh signifikan variabel ini terhadap kinerja. Implementasi kebijakan work from home dan flexible hours dapat memberikan fleksibilitas yang diperlukan karyawan wanita dalam mengelola tanggung jawab ganda. Pengembangan employee assistance programs yang fokus pada konseling dan dukungan psikologis dapat membantu karyawan mengelola kompleksitas peran dengan lebih efektif. Program ini dapat

meliputi layanan konsultasi keluarga, manajemen stres, dan pelatihan time management yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan wanita.

2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian masa depan disarankan untuk mengadopsi desain longitudinal yang dapat mengamati perubahan dinamis hubungan antar variabel dalam jangka waktu yang lebih panjang. Pendekatan temporal yang extended ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang evolusi konflik peran dan strategi adaptasi karyawan. Ekspansi sampel penelitian ke multiple sites dalam industri perbankan di berbagai wilayah Indonesia diperlukan untuk meningkatkan generalizability hasil penelitian. Comparative study antar bank dengan karakteristik budaya organisasi yang berbeda dapat memberikan insight yang lebih kaya tentang faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi kinerja. Integrasi variabel moderator seperti dukungan sosial, self-efficacy, dan resiliensi psikologis dapat memperdalam pemahaman tentang mekanisme psikologis yang mendasari hubungan antar variabel. Penggunaan structural equation modeling (SEM) dapat mengakomodasi kompleksitas model yang lebih sophisticated. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan mixed-method approach yang menggabungkan data kuantitatif dengan insight kualitatif melalui in-depth interview atau focus group discussion. Triangulasi metodologis ini dapat memberikan validasi yang lebih robust terhadap temuan penelitian dan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman subjektif karyawan wanita. Implementasi objective performance measures seperti sales achievement, customer satisfaction scores, atau error rates dapat mengurangi bias subjektivitas dalam pengukuran kinerja dan meningkatkan validitas internal penelitian. Penggunaan multiple sources of performance evaluation seperti supervisor rating dan peer assessment dapat memberikan perspektif yang lebih holistik tentang kinerja individual.

8. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. C., & Margaretha, S. (2024). Keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi: Manajemen waktu sebagai kunci utama. *Jurnal Ekonomi Revolutioner*, 7(6), 163–170.
- Dunggio, S., Hamzah, D., & Taba, M. I. (2023). Digital and human resource transformation on financial technology era: A case study inside banking industry. *Asian Journal of Advanced Research and Reports*, 17(10), 142–151. <https://doi.org/10.9734/ajarr/2023/v17i10539>
- Fransisca, A., Parulian, E., Rostina, Syarif, S. H., & Tarwiyah. (2023). Pengaruh work family conflict, family work conflict, dan work life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 1081–1088. <https://doi.org/10.47313/jebma.v3i3.3523>
- Herlina, D., Afifah, N., Saputra, P., & Rosnani, T. (2025). Work life balance, work family conflict dimediasi kepuasan kerja serta implikasinya ke kinerja pekerja wanita di Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 14(1), 90–104.
- Hidayah, N. A. 'Aini, & Adi, A. N. (2024). Pengaruh work-family conflict dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 1082–1094.
- Hirarto, A. A., & Sartika, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perbankan: Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang. *Velocity: Journal of Sharia Finance and Banking*, 1(1), 10–25. <https://doi.org/10.28918/velocity.v1i1.3643>
- Irmadiani, N. D. (2022). Pengaruh konflik peran ganda (work family conflict) terhadap stres kerja: Studi kasus pada karyawan wanita PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta. *Mimbar Administrasi FISIP UNTAG Semarang*, 19(1), 87. <https://doi.org/10.56444/mia.v19i1.2974>
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The role of work-life balance as mediation on the effect of work-family on employee performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21(0), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2104>
- Kusumawardani, S. T., & Rini, H. P. (2024). The mediating role of work stress between work-family conflict and work-life balance on female bank employees. *Jurnal Pamator*, 17(3), 480–490.

- Larasati, D., Salendu, A., & Etikariena, A. (2023). Work-family culture dan organizational commitment karyawan wanita: Work-life balance sebagai mediator. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 11(2), 213–230. <https://doi.org/10.30996/persona.v11i2.7759>
- Lestari, N. W., Sawitri, D., & Muawanah, U. (2023). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja dan kinerja pegawai perempuan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 24(2), 52–68.
- Patricia, K. A., & Sawitri, D. K. (2024). The influence of work-life balance and work family conflict on job satisfaction of woman nurses through the role of emotional exhaustion mediation. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 1341–1347.
- Permatasari, Z. I., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan work-family conflict terhadap life satisfaction pada pekerja wanita. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 560–574.
- Safitri, E. L. D., & Wildan, M. A. (2022). Pengaruh konflik pekerjaan keluarga (work family conflict) dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Warahma Biki Makmur Kabupaten Tuban (Studi pada karyawan wanita divisi gulung). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(4), 429–436. <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i4.13501>
- Sari, R., Hajar, I., & Sabilalo, M. A. (2024). Analisis peran ganda dan motivasi dalam meningkatkan kinerja serta mengatasi stres kerja pegawai wanita (Studi pada Kantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Kendari). *YUME: Journal of Management*, 7(1), 535–547.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). Chichester, West Sussex: Wiley.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2020). Strategi peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR Medan*, 6, 1–16.
- Simanjuntak, C. K. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 265. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4910>
- Sulistiyowati, C. M., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh work-family conflict terhadap job performance dengan employee satisfaction sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1256–1266. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1256-1266>
- Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana stres kerja dan work life balance pada pekerja wanita memediasi work family conflict dengan prestasi kerja? *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(3), 257–269. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i3.40867>
- Yusuf, R. M., & Hasnidar, H. (2020). Work-family conflict and career development on performance of married women employees. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147–4478), 9(1), 151–162. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i1.601>