

Pengaruh beban kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan: Studi pada Satker Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Kota Makassar

Az-zahra Rizqi Primawalda*, Andi Mustika Amin, Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin, Anwar, Annisa Paramaswary Aslam
Program studi Manajemen, universitas Negeri Makassar, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: zahrarizqii2002@gmail.com)

Abstract

This research aims to determine the effect of Workload and Work-Family Conflict on employee performance. This research used three data collection methods, namely: observation, interviews, and distributing questionnaires to employees of the Water Utilization Network Implementation Unit (PJPA) of the Pompengan Jeneberang River Area Center in Makassar City with a population of 103 people and a sample of 82 respondents. The data analysis method used in this research is multiple linear regression. The results of the analysis show that workload hurts employee performance, and work-family conflict hurts employee performance.

Keywords: Workload, Work family conflict, Employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan tiga metode pengumpulan data yaitu: observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner pada karyawan Satker Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Di Kota Makassar sebanyak 103 orang populasi dan sampel sebesar 82 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan Work family conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

kata kunci: Beban kerja, Work family conflict, Kinerja karyawan

How to cite: Primawalda, A.- zahra R., Amin, A. M., Haeruddin, M. I. M., Anwar, A., & Aslam, A. P. (2023). Pengaruh beban kerja dan work family conflict terhadap kinerja karyawan: Studi pada Satker Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Kota Makassar. *Journal of Management and Digital Business*, 3(3), 134–146. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v3i3.750>

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari interaksi manusia baik dalam suatu kelompok yang besar maupun kecil, sumber daya manusia atau (*Human Resource management*) sangat berperan tinggi dan merupakan aset utama dalam keberlangsungan suatu institusi atau lembaga, baik negeri maupun swasta. Menurut Priyono dan Marnis (2008), manajemen sumber daya Manusia (MSDM) adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat berarti dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga mencakup penggunaan berbagai fungsi dan

kegiatan untuk memastikan penggunaan SDM tersebut secara efektif dan adil, baik untuk kepentingan individu, organisasi, maupun masyarakat.

Namun yang menjadi sorotan saat ini adalah bagaimana sumber daya manusia tersebut dapat menghasilkan suatu tujuan yang benar-benar diharapkan untuk organisasi. Data Biro Pusat Statistik menunjukkan adanya peningkatan jumlah istri yang bekerja di Indonesia, yakni sekitar 56,01% (Darmawati, 2019). Di samping itu, data lain menunjukkan terdapat 85,20% keluarga baik di perkotaan maupun di pedesaan suami maupun istri sama-sama bekerja. Dengan adanya data tersebut dapat disimpulkan tipe keluarga di Indonesia bukan hanya *single career family* saja namun terdapat pula *dual career family*.

Dengan demikian hal ini dapat menjadi beban bagi sebagian individu yang bekerja di dalam sebuah instansi. Faktanya perempuan yang memiliki pekerjaan di luar rumah sulit untuk membagi perannya antara seorang pekerja atau sebagai ibu rumah tangga, dengan dua peran tersebut perempuan menjadi sulit untuk membagi waktunya dibandingkan dengan laki-laki (Radhitya & Vania, 2018). Banyaknya tuntutan dan sulitnya membagi waktu dapat membuat ketidakseimbangan dari kedua peran tersebut, sehingga hal ini dapat menimbulkan sebuah beban tersendiri untuk karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan.

Perubahan demografi tenaga kerja seperti meningkatnya jumlah wanita yang bekerja dan pasangan suami istri yang sama-sama bekerja, hal ini membuat meningkatnya hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga yang mendorong terjadinya sebuah konflik antara tuntutan pekerjaan maupun keluarga yang sering disebut dengan *Work family conflict*. Burke dan El-Kot (2010) menyatakan bahwa WFC dianggap sebagai isu penting dalam dunia bisnis saat ini (Wahda et al., 2022). *Work family conflict* menurut beberapa literatur merupakan salah satu penyebab stres yang banyak dialami oleh individu (Wahda et al., 2022) dalam studinya mengutip hasil penelitian yang dilakukan *New York Times* mengindikasikan bahwa 83% wanita pekerja dan 72% pria pekerja melaporkan mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan keinginan mereka untuk menghabiskan lebih banyak waktu bersama keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Darmawati (2019) menunjukkan untuk para manajer laki-laki dan perempuan yang telah berkeluarga sulit melakukan indikator tradisional komitmen seperti: bekerja berjam-jam, pekerjaan menjadi prioritas utama, dan bersosialisasi dengan rekan kerja dibandingkan dengan para manajer yang belum berkeluarga.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Tehuayo & Labusab, 2016). Kinerja karyawan dalam instansi merupakan sebuah tolak ukur keberhasilan dari beberapa strategi yang diimplementasikan. Tolak ukur pada karyawan sangat dibutuhkan untuk melihat berhasil tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan mencapai tujuan instansi. Tanpa ada tolak ukur karyawan pun instansi tidak akan bisa mengetahui informasi mengenai kelebihan dan kelemahan karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang

produktif sebaliknya karyawan yang tidak dapat mencapai standar kinerja yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan sebagai karyawan yang kurang produktif (rendah kinerjanya). Tinggi rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu beban kerja yang terlalu tinggi dan *work family conflict* yang diidentifikasi sebagai peran ganda yang berhubungan antara pekerjaan dan keluarga yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Satker Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang yang berada di Kota Makassar Sulawesi Selatan tepatnya terletak di jalan Monumen Emmy Saellan No.109 A, Kelurahan Gunung Sari, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar. Satker Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang atau sering disingkat sebagai SNVT PJPA Pompengan Jeneberang merupakan unit pelaksana teknis di bidang konservasi sumber daya air, pengembangan sumber daya air, pendayagunaan sumber daya air dan pengendali daya rusak air pada wilayah sungai yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Sumber Daya Air.

Tabel 1. Data Karyawan Satker Pelaksana Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang

No	Unit	Jumlah Karyawan	Menikah	Belum Menikah
1	Satker PJPA	29	24	5
2	PPK Irigasi & Rawa I	17	15	2
3	PPK Irigasi & Rawa II	23	19	4
4	PPK Irigasi & Rawa III	14	14	0
5	PPK Irigasi & Rawa IV	15	13	2
6	PPK Tanah PJPA	25	18	7
	Jumlah	123	103	20

Sumber: Data kepegawaian Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang 2023

Pada data Tabel 1, karyawan yang telah menikah dan memiliki anak lebih banyak dibandingkan dengan yang belum menikah. Sehingga mengindikasikan terdapatnya pengaruh terhadap beban kerja dan *work family conflict* sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Pada Satker Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang berdasarkan hasil wawancara peneliti pada salah satu karyawan Satker Pelaksana Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Kota Makassar memiliki aturan jam kerja yaitu senin-kamis (pukul 08.00-16.30) sedangkan jum'at (pukul 08.00-17.00) dengan menggunakan aplikasi BRAVO PUPR untuk absen.

Cara absennya pun yang disampaikan harus berfoto menggunakan baju seragam dan lokasi harus sesuai dengan lokasi kantor. Hal ini diberlakukan agar pegawai bisa lebih tertib untuk masuk dengan tepat waktu, hal ini pun dapat memengaruhi pada tunjangan kinerja (Tukin) dari pegawai. Namun pada saat jam kerja masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu dikarenakan urusan rumah tangga yang belum selesai. Bahkan tidak jarang terlihat ada yang membawa anak ketika bekerja meskipun tujuannya adalah untuk mencapai keseimbangan antara keduanya (*Work Life Balance*), namun praktik ini dapat memicu stres dan ketidakseimbangan jika tidak dikelola dengan baik.

Hasil wawancara yang dilakukan saat studi pendahuluan khususnya wanita yang membawa anaknya ketika bekerja memiliki alasan yaitu dikarenakan tidak memiliki waktu untuk mengurus anak. Hal tersebut memengaruhi pada kinerja yang dilakukan oleh pegawai wanita yang ada di Satker Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang. Saat jam kerja pun banyak pegawai wanita tidak terlihat berada di ruangannya, disebabkan konflik peran ganda yang sedang di jalannya seperti mengantar atau menjemput anak dan mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah anak.

Tabel 2. Rekapitulasi Karyawan Satker pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Keterangan					
			D	S	I	T	K	TK
Jan	122	22	12	10	2	26	20	1
Feb	122	20	21	13	3	43	28	0
Mar	122	21	11	18	2	25	32	0
Apr	122	21	16	28	2	47	53	8
Mei	122	14	12	30	1	32	19	4
Jun	122	21	12	42	4	22	18	2
Jul	122	22	19	30	1	40	17	2
Ags	122	19	32	22	3	31	24	2
Sep	122	22	12	32	0	22	14	1
Okt	122	21	13	33	0	20	19	0
Nov	122	21	14	45	1	24	20	0
Des	122	21	12	45	1	23	11	0
Total			186	348	20	355	275	20

Sumber: Data kepegawaian Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang 2023

Tabel 3. Rekapitulasi Karyawan Satker pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Keterangan					
			D	S	I	T	K	TK
Jan	122	20	35	16	2	34	12	4
Feb	122	19	23	13	0	66	22	0
Mar	122	19	12	14	0	32	16	0
Apr	122	22	23	27	0	45	38	2
Mei	122	20	45	13	3	26	32	1
Jun	122	21	22	27	0	22	12	0
Jul	122	21	16	34	4	27	18	3
Ags	122	20	17	11	2	42	24	0
Sep	122	22	13	12	5	46	22	1
Okt	122	20	20	17	3	20	27	3
Nov	122	22	21	25	0	24	26	8
Des	122	23	28	33	6	23	29	0
Total			275	242	25	407	278	22

Sumber: Data kepegawaian Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 jumlah karyawan yang terlambat terbanyak terdapat pada bulan April sebanyak 47 karyawan. Sedangkan untuk yang pulang cepat terbanyak terdapat pada bulan April sebanyak 53 karyawan. Sementara kondisi tahun 2021 dijelaskan pada Tabel 3 yang menunjukkan jumlah karyawan yang terlambat untuk absen masih cukup banyak bahkan terdapat peningkatan pada bulan Februari sebanyak 66 karyawan. Namun untuk karyawan yang pulang cepat terdapat penurunan dengan bulan yang sama yaitu April sebanyak 38 karyawan.

Tabel 4. Rekapitulasi Satker Pelaksana Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Keterangan					
			D	S	I	T	D	TK
Jan	123	21	12	14	0	45	45	0
Feb	123	19	14	13	0	33	32	0
Mar	123	21	22	3	0	57	50	0
Apr	123	20	17	6	2	44	31	0
Mei	123	18	19	2	3	45	40	0
Jun	123	21	11	1	4	34	34	1
Jul	123	21	10	5	6	59	52	0
Ags	123	22	16	8	1	41	42	0
Sep	123	22	11	2	0	59	48	1
Okt	123	21	12	1	2	67	60	1
Nov	123	22	32	6	5	54	56	0
Des	123	22	21	9	5	38	33	0
TOTAL			197	70	28	576	523	3

Sumber: Data kepegawaian Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang 2023

Keterangan :

D : Dinas Luar

S : Sakit

I : Izin

T : Terlambat Absen

K : Pulang cepat

TK : Tanpa Keterangan

Tabel 4 memperlihatkan bahwa pada tahun 2022 karyawan yang terlambat terbanyak pada bulan Oktober sebanyak 67 karyawan, adapun jumlah karyawan yang pulang cepat mengalami peningkatan setiap tahunnya. Sedangkan untuk karyawan yang tanpa keterangan terdapat penurunan pada tahun 2020 namun naik kembali pada tahun 2021 dan turun lagi pada tahun 2022.

Dilihat dari ketiga tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa jumlah karyawan yang terlambat pada tahun 2020 sebanyak 47 orang sedangkan pada tahun 2021-2022 karyawan yang terlambat mengalami peningkatan yaitu sebanyak 66 karyawan pada tahun 2021 dan 67 karyawan pada tahun 2022. Untuk karyawan yang pulang cepat terbanyak pada tahun 2022 sebanyak 60 karyawan disusul pada tahun 2020 sebanyak

53 karyawan dan mengalami penurunan pada tahun 2021 sebanyak 38 karyawan. Kondisi karyawan datang terlambat, pulang cepat, ataupun tanpa keterangan merupakan salahsatu indikator atau parameter kinerja karyawan, sehingga perlu untuk melihat persoalan lainnya dalam hal ini beban kerja dan *work family conflict*. Maka tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan

2. Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Beban kerja adalah sebuah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang dilakukan harus dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Apabila pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dan permasalahannya dengan penuh tanggung jawab serta dapat menyesuaikan diri dengan baik terhadap pekerjaan yang diberikan maka hal tersebut tidak dikatakan sebagai beban kerja, sebaliknya jika pekerja tidak mampu bertanggung jawab dalam menghadapi beban yang diberikan kepadanya maka hal itu dinamakan sebagai beban kerja.

Beban kerja adalah sebuah tugas-tugas yang wajib diselesaikan oleh karyawan dengan waktu tertentu serta memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki (Budisa, 2021). Menurut Saputra (2022) beban kerja merupakan ukuran kegiatan pada pekerjaan yang ada pada tenggat waktu yang telah ditentukan. Pada konteks ini mencakup pada kebutuhan mental dan fisik. Karena jika mental dan fisik seseorang lemah dalam menanggung beban kerja yang diberikan maka dapat menyebabkan seseorang tersebut mengalami gangguan kerja.

Work Family Conflict

Work family conflict memberikan penjelasan mengenai terjadinya sebuah benturan antara tanggung jawab dalam pekerjaan dengan kehidupan berumah tangga Darmawati, 2019. Terdapat peningkatan dalam konflik peran ganda yang harus dihadapi oleh karyawan dan mereka harus bisa menyeimbangi antara peran dalam keluarga dan pekerjaan karena hal ini menimbulkan konsekuensi negative (Darmawati, 2019). Work family conflict merupakan hal utama penyebab stres dan lebih parah nya bisa menyebabkan karyawan berhenti bekerja (Darmawati, 2019). Ketika seorang pekerja dihadapkan pada pekerjaan yang berlebihan dan kurangnya pengetahuan dalam mengatur antara pekerjaan dan keluarga, maka mereka akan merasakan ketidakstabilan yang memicu emosi dan menimbulkan penurunan dalam melakukan pekerjaan.

Work family conflict menjelaskan tentang konflik antara tanggung jawab dalam peran seseorang dalam domain keluarga yang bentrok dengan domain lain. Ini berarti bahwa sebagian besar waktu bekerja mengganggu kehidupan pribadi (keluarga) seseorang. Konflik keluarga kerja juga terjadi ketika seorang individu lebih menekankan pada keluarganya daripada domain pekerjaannya (Haeruddin & Natsir, 2016)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebuah gambaran mengenai tahapan dalam melaksanakan suatu kegiatan kebijaksanaan dalam mencapai visi dan misi organisasi yang terdapat pada plan atau skema (Strategic planning) yang ingin diwujudkan suatu (Tiong, 2021). Selanjutnya (Tiong, 2021) yang memberikan pendapatnya tentang kinerja, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan seseorang dengan kemampuan, waktu yang diberikan, pengalaman dan kemauan. Sehingga kinerja dapat dikatakan sebagai gabungan tiga faktor penting, yaitu ability dan keinginan pekerja, ability dan perolehan atas penyerahan tugas, serta peningkatan motivasi dan peranan pekerja. Dari pemaparan ketiga faktor tersebutlah yang dapat membuat kinerja karyawan makin besar.

Karyawan merupakan sebuah pencapaian yang dihasilkan dari fungsi-fungsi tingkatan atau kegiatan selama kurun waktu yang ditentukan. Pencapaian kinerja adalah sebuah proses yang di dalamnya membutuhkan resources seperti, manusia, alat, dana dan sebagainya. Jadi yang dimaksud dengan kinerja atau performance adalah pencapaian program dengan melibatkan beberapa sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. (Tiong, 2021)

Berdasarkan uraian di atas maka secara ringkas hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1: Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Satker Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Kota Makassar.
- H2: *Work family conflict* memiliki pengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan pada Satker Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Kota Makassar.
- H3: Beban kerja dan *Work family conflict* memiliki pengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan pada Satker Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Kota Makassar.

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif deskriptif yang cenderung menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan isinya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Proses uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa tepat variabel yang digunakan dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah pertanyaan dalam daftar pertanyaan layak atau tidak. Uji validitas melibatkan perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$ dan tingkat signifikansi 0,005. Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05 ($sig. < 0,05$), maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05 ($sig. > 0,05$), maka butir pertanyaan tersebut dianggap tidak valid.

Proses uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan dalam penelitian sudah bebas dari kesalahan dan dapat menghasilkan data yang konsisten, meskipun diuji berulang kali. Uji reliabilitas ini menggunakan *Cronbach Alpha* yang dapat dihasilkan melalui bantuan SPSS. Jika suatu variabel menunjukkan nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan salah satu pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Persamaan uji regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan: Y Variabel dependen (Kinerja Karyawan), a : Konstanta persamaan regresi, b_i : Koefisien, X_1 : Beban Kerja, X_2 : *Work Family Conflict*, dan e : *Error terms*

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya memperlihatkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Berikut adalah analisis uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, pada tingkat kepercayaan alpha 0,05 atau 5 persen. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima, dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya memperlihatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F. (Kusumo dkk, 2018). Pengujian dapat dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 5 persen. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima, dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

Hasil uji validitas dan reliabilitas

Proses uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa tepat variabel yang digunakan dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah pertanyaan dalam daftar pertanyaan layak atau tidak. Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05 (sig. < 0,05), maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05 (sig. > 0,05), maka butir pertanyaan tersebut dianggap tidak valid. Mengacu pada hasil pengujian pada Tabel 5 diketahui bahwa variabel beban kerja, *work family*

conflict, dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

Tabel 5. Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan	
X1	BK1	0,469	0,000	VALID
	BK2	0,610	0,000	VALID
	BK3	0,681	0,000	VALID
	BK4	0,369	0,001	VALID
	BK5	0,403	0,000	VALID
	BK6	0,591	0,000	VALID
	BK7	0,536	0,000	VALID
	BK8	0,547	0,000	VALID
	BK9	0,342	0,002	VALID
X2	WF1	0,681	0,000	VALID
	WF2	0,659	0,000	VALID
	WF3	0,658	0,000	VALID
	WF4	0,702	0,000	VALID
	WF5	0,719	0,000	VALID
	WF6	0,301	0,006	VALID
	WF7	0,726	0,000	VALID
	WF8	0,725	0,000	VALID
	WF9	0,552	0,000	VALID
Y	KK1	0,649	0,000	VALID
	KK2	0,626	0,000	VALID
	KK3	0,755	0,000	VALID
	KK4	0,764	0,000	VALID
	KK5	0,771	0,000	VALID
	KK6	0,757	0,000	VALID
	KK7	0,585	0,000	VALID
	KK8	0,713	0,000	VALID
	KK9	0,648	0,000	VALID

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan dalam penelitian sudah bebas dari kesalahan dan dapat menghasilkan data yang konsisten, meskipun diuji berulang kali. Uji reliabilitas ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan kriteria ang jika suatu variabel menunjukkan nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur (Hamed Taherdoost & Lumpur, 2016).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,621	Reliabel
<i>Work family conflict</i> (X2)	0,822	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,862	Reliabel

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel beban kerja, *work family conflict*, dan kinerja karyawan mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item

pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan negatif maka akan diperoleh jawaban yang negatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil estimasi persamaan dalam penelitian ini sebagai berikut

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	coefficients	Std. Error	t	Sig.	Ket.
(constant)	54,121	8,088	6,692	0,000	
Beban kerja	-0,521	0,218	-2,386	0,019	Signifikan
Work family conflict	-0,740	0,138	-5,374	0,000	Signifikan
F hitung	14,507				
Sig	0,000				

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa:

- Variabel beban kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,019 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai -0,521 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat negatif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H1 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel *work family conflict* memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai -0,740 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat negatif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H2 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai signifikansi F hitung sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, Hal ini berarti H3 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja dan *work family conflict* secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

4.2. Pembahasan

Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan akan menurun begitupun sebaliknya ketika semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan terhadap Satker Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Di Kota Makassar.

Pada tabel deskriptif menunjukkan deskripsi variabel beban kerja dikategorikan tinggi. Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan 5 dengan pertanyaan dengan rata-rata 3,67 yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator 5 menjadi faktor utama dari beban kerja. Faktor beban kerja selanjutnya ditunjukkan oleh indikator 4

dan 7 dengan rata-rata 3,60. hal ini menunjukkan karyawan pada Satker Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Di Kota Makassar, selalu mengusahakan dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kuswinarno & Indirawati, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Candra dkk, 2022) menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Work family conflict Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah kinerja karyawan begitupun sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka semakin tinggi kinerja karyawan terhadap Satker Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Di Kota Makassar.

Pada tabel deskripsi variabel *Work Family Conflict* memiliki rata-rata 2,01 sehingga dapat dikategorikan rendah. Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan 3 dengan rata-rata 2,49 yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator 3 menjadi faktor utama dari *Work family conflict*. Faktor selanjutnya ditunjukkan oleh indikator 1 dengan rata-rata 2,37. Ini menunjukkan bahwa responden kurang memiliki waktu dan lebih memprioritaskan pekerjaan. hal ini disebabkan karena ketidakseimbangannya antara pekerjaan dan keluarga. Responden mengatakan waktu yang mereka miliki cenderung lebih digunakan untuk pekerjaan dibandingkan dengan keluarga.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2022) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Candra dkk, 2022) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja dan work family conflict terhadap kinerja karyawan

Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja dan *work family conflict* secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi beban kerja dan *work family conflict* maka semakin rendah kinerja karyawan begitupun sebaliknya semakin rendah beban kerja dan *work family conflict* maka semakin tinggi kinerja karyawan terhadap Satker Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Kota Makassar.

Pada tabel deskripsi variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata 2,77 sehingga dapat dikategorikan sedang. Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan pertama dengan rata-rata 3,21 yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator 2 menjadi faktor utama dari kinerja karyawan. Faktor kinerja karyawan selanjutnya ditunjukkan oleh indikator 3 dan 6 dengan rata-rata 2,89 hal ini menunjukkan responden

dapat bekerja dengan baik dengan minat dan bakat yang mereka miliki mampu membuat mereka bekerja sesuai dengan arahan dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novita Sari dkk, 2021) yang menyatakan *work family conflict* dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh (Rasminingsih et al., 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja dan *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan *work family conflict* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja atau *work family conflict* maka kinerja karyawan akan menurun begitupun sebaliknya ketika semakin rendah beban kerja atau *work family conflict* maka semakin tinggi kinerja karyawan terhadap Satker Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA) Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Di Kota Makassar. Hasil lainnya juga menunjukkan bahwa beban kerja dan *work family conflict* secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ucapan Terimakasih

Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh partisipan penelitian dan seluruh pihak yang telah membantu dalam melaksanakan penelitian kami.

Referensi

- Budisa, K. I. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Suryani Kadek Ni, Ed.; 1st ed.). CV. Pena Persada .
- Burke, R. J., & El-Kot, G. (2010). Correlates of Work-Family Conflicts Among Managers in Egypt. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 3(2), 113–131. <https://doi.org/10.1108/17538391011054363>
- Candra, T. L., Herlambang, T., & Satoto, B. E. (2022). Beban Kerja dan Work-Family Conflict terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 4(1), 120–133. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v4i1.4163>
- Darmawati. (2019). *Work Family Conflict Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga* (Dalle Ambo, Ed.). IAIN Parepare Nusantara Press.
- Haeruddin, & Natsir. (2016). The Cat's In The Cradle: 5 Personality Types' Influence On Work-Family Conflict Of Nurse. *Econoomics & Sociology*, 9(3).
- Hamed Taherdoost, A., & Lumpur, K. (2016). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. In *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)* (Vol. 5, Issue 3). <https://ssrn.com/abstract=3205040>

- Kusumo, I. J., Nur, E., & Yuyetta, A. (2018). Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Tekanan Waktu Terhadap Kualitas Audit. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 8(1). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Kuswinarno, M., & Indirawati, N. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan)*.
- Novita Sari, I., Setiawati, I., & Hesty Utami Puspitasari, R. (2021). *Seminar Nasional dan Call for Papers 2021 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi-Semarang Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati*.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Chandra Teddy, Ed.; 1st ed.). Zifatam Publisher.
- Radhitya, & Vania, T. (2018). *Peran Ganda Yang Dialami Pekerja Wanita K3L Universitas Padjajaran*. 1(3), 204–219.
- Rasminingsih, N. K. N., Wibawa, I. W. S., & Fahrianto, R. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Dukungan Sosial. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(12), 1388. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i12.p07>
- Saputra, F. (2022). *Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Starfood Internasional)* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Tehuayo, H., & Labusab. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maluku Cabang Utama Ambon. *ILTEK*, 11(02).
- Tiong, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik* (1st ed.). Penerbit Deepublish.
- Wahda, Almaida, A., & Nurqamar, F. I. (2022). *Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja: Peran Kebijakan Work-Life Balance, Dukungan Organisasi dan Dukungan Keluarga* (1st ed.). Penerbit Deepublish.