



ANALISIS WORK FAMILY CONFLICT PADA KARYAWAN PEREMPUAN DI TOKO VICTOR TANJUNGPINANG

Evita Sandra^{1*}, Meidiana Paramitha², Maryati³, Ulfa Oktavani Nasution⁴,
& Raja Hardiansyah⁵

^{*1-5} Proqram Study Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

^{*}e-Mail: Evitasandra.es@gmail.com

Submit Tgl: 24-April-2026

Diterima Tgl: 25-April-2026

Diterbitkan Tgl: 26-April-2026

Abstract: *The purpose of this study is to analyze work-family conflict among female employees at Victor Store in Tanjungpinang. The population in this study consisted of seven female employees working at Victor Store. The sample size was six people, determined based on certain criteria. The data analysis technique used qualitative analysis with a triangulation approach. The data obtained were collected based on their types and groups, then processed and analyzed descriptively qualitatively, namely by presenting the phenomena that occurred according to the actual conditions. Qualitative data analysis was carried out through the process of organizing data, grouping, and extracting meaning so that it can be presented and understood by the reader. The results of the study based on the indicators used indicate that there is work-family conflict among female employees at Victor Store in Tanjungpinang. In the time-based conflict indicator, the conflict occurs due to time constraints that require employees to divide their attention between work and family. This is influenced by working hours that often exceed the provisions, including overtime. In the strain-based conflict indicator, the conflict is caused by overlapping workloads that cause physical and emotional fatigue. This condition has an impact on the employee's ability to carry out domestic roles optimally at home. In the behavior-based conflict indicator, the conflict arises due to difficulties in adjusting behavior between the work environment and family. Differences in communication patterns and emotional management often trigger tension in domestic life.*

Keywords: *Work-Family Conflict; Female Employees; Time-Based Conflict, Strain-Based; Behavior-Based Conflict*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis *work-family conflict* pada karyawan perempuan di Toko Victor Tanjungpinang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah tujuh orang karyawan perempuan yang bekerja di Toko Victor. Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak enam orang, yang ditentukan berdasarkan kriteria tertentu. Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif dengan pendekatan triangulasi. Data yang diperoleh dihimpu berdasarkan jenis dan kelompoknya, kemudian dilakukan pengolahan dan analisis secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan mengemukakan fenomena yang terjadi sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Analisis data kualitatif dilakukan melalui proses pengorganisasian data, pengelompokan, serta penarikan makna sehingga dapat disajikan dan dipahami oleh pembaca. Hasil penelitian berdasarkan indikator yang digunakan menunjukkan bahwa terdapat *work-family conflict* pada karyawan perempuan di Toko Victor Tanjungpinang. Pada indikator *time-based conflict*, konflik terjadi akibat keterbatasan waktu yang mengharuskan karyawan membagi perhatian antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini dipengaruhi oleh jam kerja

yang sering melebihi ketentuan, termasuk adanya lembur. Indikator *strain-based conflict*, konflik disebabkan oleh beban kerja yang tumpang tindih sehingga menimbulkan kelelahan fisik dan emosional. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan peran domestik secara optimal di rumah. Pada indikator *behavior-based conflict*, konflik muncul akibat kesulitan dalam menyesuaikan perilaku antara lingkungan kerja dan keluarga. Perbedaan pola komunikasi serta pengelolaan emosi seringkali memicu ketegangan dalam kehidupan rumah tangga.

Kata kunci: Work Family Conflict; Karyawan Perempuan; Time-Based Conflict; Strain-Based; Behavior-Based Conflict

Cara mengutip Sandra, E., Paramitha, M., Maryati, Nasution, U. O., & Hardiansyah, R. (2026). Analisis Work Family Conflict pada Karyawan Perempuan di Toko Victor Tanjungpinang. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 565–573. <https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1732>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam suatu organisasi karena berperan sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kemajuan atau kemunduran suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu, pihak manajemen memiliki tanggung jawab untuk mengelola SDM secara efektif dan optimal guna mendukung tercapainya visi, misi, serta tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah tenaga kerja perempuan yang relatif tinggi. Meskipun dalam satu dekade terakhir tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (Kemen PPA, 2020) mencatat bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan mencapai 51,89%.

Data tersebut juga menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan cenderung mendominasi sektor pekerjaan jasa yang memiliki karakteristik feminin, seperti bidang pendidikan, kesehatan, perdagangan, akomodasi makanan dan minuman, serta berbagai jasa lainnya. Peningkatan kesempatan kerja bagi perempuan tidak serta-merta menjamin bahwa proses pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan tanpa hambatan. Permasalahan sering muncul ketika perempuan memutuskan untuk bekerja, khususnya bagi mereka yang telah menikah. Di satu sisi, mereka memiliki tanggung jawab dalam ranah domestik yang harus dipenuhi, sementara di sisi lain mereka juga dituntut untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban dalam dunia kerja.

Keterlibatan dalam dua peran tersebut berpotensi menimbulkan persoalan yang lebih kompleks, terutama ketika keduanya harus dijalankan secara bersamaan dengan tuntutan kinerja yang sama optimalnya. Konflik yang timbul akibat adanya tuntutan peran ganda antara pekerjaan dan keluarga telah banyak dikaji dalam suatu konsep yang dikenal sebagai *work-family conflict*. *Work-family conflict* atau konflik peran ganda Buhali dan Margaretha (Ardita Qaedi Taris, Agusdin, Furkan, 2018) merupakan suatu kondisi ketika tuntutan dari peran pekerjaan dan peran keluarga saling bertentangan, sehingga menimbulkan kesulitan bagi individu dalam menyeimbangkan serta menjalankan kedua peran tersebut secara optimal. Robbins & Judge (Alifah Najwa, Hidayah Aini, 2024) apabila pemenuhan terhadap suatu peran menghambat atau menyulitkan pemenuhan peran lainnya, maka kondisi tersebut

dapat memicu terjadinya konflik peran. Pada tingkat yang lebih ekstrem, dua atau lebih ekspektasi peran dapat saling bertentangan sehingga menimbulkan ketegangan dalam menjalankan peran-peran tersebut secara bersamaan. Tekanan pekerjaan, kebutuhan akan banyak tugas, kurangnya waktu keluarga, sibuk dengan pekerjaan, dan konflik atas komitmen dan kewajiban terhadap keluarga merupakan indikator konflik antara pekerjaan dan keluarga. Konflik tempat kerja-keluarga dapat mengakibatkan hubungan perkawinan yang berkualitas rendah, masalah dalam hubungan ibu-anak, dan masalah perilaku pada anak (Fauziah, 2020).

Konflik peran ganda menyebabkan aktor peran individu mengalami konflik psikologis karena hal tersebut. Jenis konflik peran ganda adalah konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga, dimana tekanan yang ditempatkan pada peran dalam domain pekerjaan dan keluarga tidak sinkron satu sama lain, mengurangi sumber daya yang tersedia untuk memenuhi tuntutan peran lain (Shofa & Kristiana, 2015). Toko Victor Tanjungpinang merupakan salah satu toko yang saat ini mayoritas mempekerjakan perempuan. Berikut data karyawan Toko Victor:

Tabel 1. Karyawan Toko Victor

No	Inisial	Masa Kerja	Jenis Kelamin
1	M	2 th	Perempuan
2	Ju	1,4 th	Perempuan
3	Me	4 th	Perempuan
4	In	4 th	Perempuan
5	Ri	3 th	Perempuan
6	Vi	3.5 th	Perempuan
7	No	6 bln	Perempuan
8	Mr	4 th	Laki-laki
9	Bo	2,5 th	Laki-laki
10	Iq	7 bln	Laki-laki

Sumber : Toko Victor Tanjungpinang, 2024

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa Jumlah karyawan di Toko Victor tercatat sebanyak sepuluh orang, yang terdiri atas tujuh perempuan dan tiga laki-laki. Pembagian tugas di antara karyawan meliputi beberapa fungsi utama, yakni administrasi, pelayanan pelanggan, serta pengelolaan gudang dan pemeriksaan barang. Berdasarkan informasi awal yang diperoleh terdapat fenomena yang menunjukkan ketidaksesuaian antara ketentuan waktu kerja yang disepakati dengan praktik di lapangan. Secara formal, jam kerja karyawan ditetapkan mulai pukul 08.00 hingga 17.00 WIB. Akan tetapi, dalam implementasinya, karyawan baru diperbolehkan meninggalkan tempat kerja setelah seluruh pekerjaan dinyatakan selesai oleh pemilik usaha. Kondisi ini menyebabkan karyawan kerap bekerja hingga sekitar pukul 20.00 WIB, tanpa adanya perhitungan atau kompensasi lembur yang jelas. Berikut data lembur karyawan Toko Victor:

Tabel 2. Data Lembur Karyawan Toko Victor Tahun 2024

No	Inisial	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
----	---------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

1	M	3	5	3	5	5	3	4	5	4	3	5	5
2	Ju	3	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5
3	Me	4	3	2	5	5	3	3	3	3	4	5	5
4	In	3	5	3	5	5	3	4	5	4	3	5	5
5	Ri	4	3	2	5	5	3	3	3	3	4	5	5
6	Vi	3	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5
7	No	3	5	3	5	5	3	4	5	4	3	5	5
8	Ma	4	3	2	5	5	3	3	3	3	4	5	5
9	Bo	3	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5
10	Iq	3	5	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5

Sumber : Toko Victor Tahun 2024

Dari data yang tersaji pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa setiap karyawan melakukan kerja lembur dengan frekuensi minimal tiga kali dan maksimal lima kali dalam satu bulan. Selain itu, beban kerja yang ditanggung karyawan tergolong tinggi, karena mereka tidak hanya melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab utamanya, tetapi juga dituntut untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan lain yang ada di toko tersebut. Temuan tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu karyawan berinisial JU, yang menyatakan bahwa seluruh pekerjaan di tempat kerja harus diselesaikan tanpa terkecuali. Apabila tugas utama telah rampung, karyawan tetap dituntut untuk mengerjakan tugas lainnya secara berkelanjutan, sehingga kondisi ini seringkali menyebabkan kelelahan yang signifikan saat kembali ke rumah.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan karyawan lain berinisial ME mengungkapkan bahwa praktik lembur merupakan hal yang rutin terjadi. Karyawan dituntut untuk hadir tepat waktu tanpa toleransi keterlambatan, namun jam kepulangan seringkali melebihi ketentuan yang berlaku. Kondisi tersebut mengakibatkan kelelahan fisik yang berdampak pada berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan domestik. Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasakan adanya tekanan kerja yang cukup tinggi, di mana sebagian besar waktu dan energi mereka terserap untuk aktivitas pekerjaan. Lebih lanjut, apabila individu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa diimbangi dengan kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab keluarga, maka hal tersebut berpotensi menimbulkan ketidakstabilan emosional. Pada akhirnya, kondisi tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Zahro, 2018) *work-family conflict* merupakan bentuk konflik peran, dimana seseorang tidak dapat mengkoordinasikan tuntutan peran pekerjaan dan keluarga. Hal ini sering terjadi ketika upaya seseorang dalam memenuhi tuntutan peran pekerjaannya dipengaruhi oleh kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan keluarga, begitu pula sebaliknya. Konflik pekerjaan-keluarga muncul karena adanya ketidakseimbangan secara simultan antara satu peran dengan peran lainnya. Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis *work Family conflict* di Toko Victor Tanjungpinang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Bongdan dan Taylor (Safarudin et al., 2023) merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif, baik berupa kata-kata lisan maupun tertulis dari orang-orang atau perilaku yang diamati. Sedangkan menurut Sugiarto, penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berfokus pada upaya memahami fenomena dalam konteks alaminya, dengan menitikberatkan pada proses deskripsi, penafsiran, serta penggalian makna subjektif secara mendalam. (Wulandari Tri, 2024).

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data skunder. Menurut Sugiyono data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, atau dengan kata lain data yang pengambilannya dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung seperti hasil wawancara sedangkan data skunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku, jurnal (Waruwu et al., 2024).

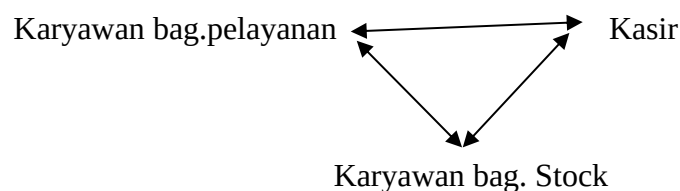
Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dan studi pustaka. Adapun populasi dalam penelitian ini 7 orang pegawai perempuan di toko victor dengan tehnik pengambilan sampel *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (Rahayu Fitri, 2021) *tehnik purposive sampling* adalah penetapan sampel yang dilakukan berdasarkan kriteria atau pertimbangan khusus tertentu. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 6 orang dengan kriteria karyawan yang sudah berkeluarga dan masa kerja diatas satu tahun.

Indikator yang digunakan sebagai pengukur *work family conflict* mengutip dari Greenhaus & Beutell yaitu *Time-based conflict* (konflik berbasis waktu), yaitu konflik yang timbul waktu yang dialokasikan untuk menjalankan satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya. Dalam konteks ini, karyawan merasa bahwa waktu yang dihabiskan untuk bekerja menghambat pemenuhan kewajiban keluarga, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. *Strain-based conflict* (konflik berbasis ketegangan), yaitu konflik yang berkaitan dengan munculnya tekanan atau kondisi emosional dari satu peran yang menyulitkan individu dalam menjalankan peran lainnya. Sebagai contoh, ketegangan yang dialami karyawan dalam pekerjaan kerap memengaruhi keharmonisan keluarga, sementara konflik atau ketidakharmonisan dalam keluarga juga dapat berdampak negatif terhadap kinerja di tempat kerja. *Behavior-based conflict* (konflik berbasis perilaku), yaitu konflik yang muncul akibat adanya tuntutan perilaku yang berbeda antara satu peran dengan peran lainnya. Misalnya, permasalahan keluarga yang dihadapi karyawan dapat memicu perilaku emosional seperti mudah marah dan tersinggung di tempat kerja, demikian pula permasalahan pekerjaan dapat terbawa ke lingkungan rumah dan memengaruhi perilaku karyawan dalam kehidupan keluarga. (Pratiwi, 2025).

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap sesuai pendapat Miles and Huberman (Sugiyono, 2016) yaitu meliputi reduksi data, Penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Dalam rangka memberikan gambaran yang jelas, logis dan akurat mengenai hasil pengumpulan data. Data yang diperoleh dihipunkan menurut jenis dan

kelompoknya, maka selanjutnya dilaksanakan pengelolaan dan analisis data yang dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif, yaitu mengemukakan masalah menurut apa adanya. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Analisa dan kualitatif adalah proses pengorganisasian, dan pengurutan data kedalam pola dan kategori serta satu uraian dasar, sehingga dapat dikemukakan tema yang seperti disarankan oleh data (Moleong, 2016). Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh.

Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dengan berbagai waktu (Sugiyono 2016). Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Pada penelitian ini penulis menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi sumber pada penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Trianggulasi Sumber

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 6 narasumber pada Toko Victor dengan menggunakan tiga indikator maka *work-family conflict* pada pegawai Toko Victor dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan, dan konflik berbasis perilaku. Konflik berbasis waktu muncul akibat durasi kerja yang panjang dan frekuensi lembur yang tinggi sehingga membatasi waktu untuk keluarga. Konflik berbasis ketegangan disebabkan oleh tingginya tekanan dan beban kerja yang berdampak pada kelelahan fisik maupun emosional, yang kemudian mengganggu peran dalam keluarga. Sementara itu, konflik berbasis perilaku timbul karena kesulitan pegawai dalam menyesuaikan tuntutan perilaku antara lingkungan kerja dan keluarga, sehingga terjadi ketidaksesuaian yang memperburuk hubungan interpersonal di rumah. Hal ini didukung dengan penelitian Riski, *et al* (2024) *work-family conflict* yang dialami wanita pekerja dapat menyebabkan penurunan kinerja di tempat kerja dan kualitas interaksi dalam keluarga.

Dampak terjadinya *work-family conflict* pada pegawai Toko Victor menimbulkan beragam konsekuensi negatif, baik pada tingkat individu maupun lingkungan kerja. Konflik yang dipicu oleh jam kerja yang panjang serta frekuensi lembur yang tinggi menyebabkan

pegawai mengalami kesulitan dalam mendistribusikan waktu secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Kondisi ini memunculkan ketidakseimbangan peran (*role imbalance*) yang menghambat kemampuan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab domestik secara optimal, sehingga berimplikasi pada meningkatnya tekanan waktu dan stres (Sabil, 2016; Akbar, 2017).

Lebih lanjut, beban kerja yang tinggi dan bersifat tumpang tindih turut memicu kelelahan fisik serta ketegangan psikologis, yang pada akhirnya menurunkan kualitas interaksi pegawai dengan anggota keluarga (Riski & Betrix, 2024). Situasi tersebut tidak hanya berdampak pada menurunnya keharmonisan keluarga, tetapi juga berpotensi mengganggu kinerja pegawai di tempat kerja akibat akumulasi stres yang berkepanjangan (Riski & Betrix, 2024).

Selain itu, konflik juga muncul akibat ketidaksesuaian tuntutan perilaku antara lingkungan kerja dan keluarga. Sikap tegas dan cenderung keras yang diperlukan dalam konteks pekerjaan seringkali sulit disesuaikan dengan kebutuhan interaksi keluarga yang menuntut kelembutan dan empati. Ketidakmampuan dalam melakukan penyesuaian peran ini menimbulkan konflik emosional yang dapat memperburuk kualitas hubungan keluarga, serta memicu frustrasi dan stres yang berkontribusi terhadap penurunan kondisi psikologis pegawai (Greenhaus & Beutell (Utaminingsih, 2017).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis *work family conflict* di Toko Victor Tanjung Pinang ditemukan sebagai berikut : Penyebab terjadinya *work-family conflict* pada pegawai Toko Victor dapat dianalisis melalui tiga indikator utama. Pertama, *time-based conflict* muncul sebagai konsekuensi dari durasi kerja yang panjang serta tingginya intensitas lembur, yang mengakibatkan keterbatasan waktu bagi pegawai untuk mendistribusikan peran secara seimbang antara pekerjaan dan keluarga. Meskipun secara formal waktu kerja ditetapkan selama delapan jam, dalam praktiknya pegawai kerap bekerja melebihi batas tersebut, sehingga alokasi waktu untuk interaksi keluarga dan pemenuhan kebutuhan domestik menjadi sangat terbatas. Kondisi ini memicu tekanan waktu (*time pressure*) yang berujung pada ketidakseimbangan peran antara ranah pekerjaan dan rumah tangga.

Kedua, *strain-based conflict* timbul akibat tingginya tekanan kerja dan beban tugas yang bersifat tumpang tindih. Pegawai tidak hanya menjalankan tugas utama, tetapi juga dibebani pekerjaan tambahan yang berkontribusi terhadap kelelahan fisik dan stres psikologis. Akumulasi kelelahan tersebut berdampak pada menurunnya kualitas interaksi dalam keluarga, di mana pegawai tidak mampu menjalankan peran domestik secara optimal. Selain itu, beban kerja yang berat turut mengurangi kesempatan untuk beristirahat dan bersosialisasi, sehingga memperkuat ketegangan yang memperparah konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Ketiga, *behavior-based conflict* terjadi sebagai akibat dari ketidaksesuaian tuntutan perilaku antara lingkungan kerja dan keluarga. Dalam konteks pekerjaan, pegawai dituntut untuk bersikap tegas, responsif, dan berorientasi pada pengambilan keputusan yang cepat, bahkan dalam situasi tertentu bersifat konfrontatif. Sebaliknya, dalam lingkungan keluarga diperlukan pendekatan yang lebih empatik, fleksibel, dan penuh pengertian. Perbedaan ekspektasi perilaku ini tidak selalu dapat disesuaikan secara cepat, sehingga memunculkan ketegangan interpersonal dalam keluarga, khususnya ketika anggota keluarga merasa kurang memperoleh perhatian emosional. Ketidakmampuan dalam melakukan penyesuaian perilaku lintas peran tersebut mendorong terjadinya transfer pola perilaku dari satu domain ke domain lain, yang pada akhirnya memperburuk intensitas *work-family conflict*.

Work-family conflict pada pegawai Toko Victor menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, baik pada tingkat individu maupun dalam konteks organisasi. Konflik yang dipicu oleh durasi kerja yang panjang serta tingginya intensitas lembur menyebabkan pegawai mengalami kesulitan dalam mengalokasikan waktu secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Kondisi ini memunculkan ketidakseimbangan peran (*role imbalance*) yang menghambat kemampuan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab domestik secara optimal, sehingga berimplikasi pada meningkatnya tekanan waktu dan stres. Selain itu, beban kerja yang tinggi dan bersifat tumpang tindih turut memicu kelelahan fisik serta ketegangan psikologis, yang pada akhirnya menurunkan kualitas interaksi pegawai dengan anggota keluarga. Situasi ini tidak hanya mengganggu keharmonisan keluarga, tetapi juga berpotensi menurunkan kinerja pegawai di tempat kerja sebagai akibat dari akumulasi stres yang berkepanjangan. Lebih lanjut, permasalahan juga muncul akibat perbedaan tuntutan perilaku antara lingkungan kerja dan lingkungan keluarga. Sikap tegas dan cenderung keras yang diperlukan dalam konteks pekerjaan seringkali sulit disesuaikan ketika berada di lingkungan keluarga yang menuntut pendekatan yang lebih empatik dan penuh pengertian. Ketidakmampuan dalam melakukan penyesuaian perilaku ini memicu konflik emosional yang dapat memperburuk kualitas hubungan keluarga, serta menimbulkan frustrasi dan stres yang berkontribusi terhadap penurunan kondisi psikologis pegawai.

Saran

1. Perusahaan perlu menerapkan manajemen waktu yang lebih fleksibel dan realistis, termasuk mengurangi jam lembur agar pegawai memiliki cukup waktu untuk memenuhi kebutuhan keluarga sekaligus pekerjaan.
2. Penting untuk membangun komunikasi terbuka dan dukungan sosial baik di lingkungan kerja maupun keluarga untuk membantu pegawai mengatasi konflik peran dan stres yang muncul.
3. Pegawai disarankan mengelola transisi antar peran dengan memberi jeda waktu untuk menyesuaikan sikap dan perilaku antara lingkungan kerja dan keluarga guna mengurangi konflik *behavior-based*. Penerapan saran ini diharapkan dapat meningkatkan keseimbangan kerja-keluarga, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan serta kinerja pegawai di toko Victor

DAFTAR PUSTAKA

- Alifah Najwa, Hidayah Aini, A. A. N. (2024). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1082–1094.
- Ardita Qaedi Taris, Agusdin, Furkan, M. Ial. (2018). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataran*, 7(3), 29–44.
- Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. *Psikoberneo*, 8(2).
- Moleong, L. (2010). Metodologi penelitian. In *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, R. A. (2025). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja*. 4(1), 196–205.
- Rahayu Fitri, M. (2021). Analisa Layanan Konsumen Dan Pemberian Kredit Kendaraan Roda Dua Terhadap Keputusan Pembelian Pada Pt Tunas Dwipa Matra (Tdm). *Jurnal Manajemen*, 11(2), 152–163.
- pada wanita pekerja. *Academy of Education Journal*, 15(1), 886–894.
- Riski, N., & Betrix, Y. (2024). *Work-family conflict , social support , psychological well-being , dan emotional fatigue pada wanita pekerja*. 15(1), 886–894.
- Safarudin, R., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). *Penelitian Kualitatif*. 3, 9680–9694.
- Shofa, F. Al, & Kristiana, I. F. (2015). Kecerdasan Emosi Dan Konflik Peran Ganda Pada Dosen Wanita Di Universitas Diponegoro. *Jurnal EMPATI*, 4(4), 150–155.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Utaminingsih. (2017). *Gender dan Perempuan Karir*. UB Press.
- Waruwu, R. O., Xai, K. S., Bate, M. M., Gea, J. B. I. J., Sistem, P., Dalam, A. E., Waruwu, R. O., Xai, K. S., Bate, M. M., & Gea, J. B. I. J. (2024). Pengoperasian Sistem Aplikasi E-Arsip Dalam Memaksimalkan Manajemen Operasi Pelayanan Surat Masuk Dan Surat Keluar Berbasis Digital Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Emba*, 12(1), 1044–1051.
- Wulandari Tri, S. D. P. dkk. (2024). Deskripsi Mendalam untuk Memastikan Keteralihan Temuan Penelitian Kualitatif. *Jurnal Literasiologi*, 11.
- Zahro, B. F. (2018). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bank Bukopin Syariah Surakarta). *Photosynthetica*, 2(1), 1–13.