Pengaruh *Work-family conflict*, Dukungan Organisasi, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Berperan Ganda di Pontianak

Skripsi

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

DEWI SULASTRI

NIM. B1021211150

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama	:	Dewi Sulastri
NIM	:	B1021211150
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Judul proposal Skripsi	:	Pengaruh *Work-family conflict,* Dukungan Organisasi, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Berperan Ganda di Pontianak

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir). Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 24 Juli 2025

Dewi Sulastri
NIM B1021211150

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Dewi Sulastri
NIM	:	B1021211150
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:	19 Agustus 2025
Judul Skripsi	:	Pengaruh *Work-family conflict,* Dukungan Organisasi, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Berperan Ganda di Pontianak

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 24 Juli 2025

Dewi Sulastri
NIM B1021211150

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN BERPERAN GANDA DI PONTIANAK

Penanggung Jawab Yuridis

Dewi Sulastri
NIM B1021211150

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 19 Agustus 2025

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	TandaTangan
1	Pembimbing 1	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. NIP. 197208192000121001	9/9/2025	
2	Pembimbing 2	Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D. NIP. 198109092006042002	11/9/2025	
3	Penguji 1	Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. NIP. 196909032000031001	8/9/2025	
4	Penguji 2	Ikram Yakin, S.E., M.M. NIP. 199204212022031008	8/9/2025	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 11 SEP 2025
Ketua Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Parmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh *Work-family conflict,* Dukungan Organisasi, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Berperan Ganda di Pontianak"**. Sebagai insan yang terus belajar dan bertumbuh, penulis merasa terdorong untuk mengungkapkan rasa syukur yang mendalam atas segala nikmat dan karunia-Nya yang tak terhingga.

Skripsi ini disusun sebagai bentuk kontribusi penulis dalam memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulisan ini juga merupakan hasil dari proses pembelajaran, pemahaman, dan penerapan teori serta metode yang telah diperoleh selama masa studi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak berjalan sendiri. Banyak pihak yang telah memberikan dukungan moral, bimbingan, serta bantuan yang sangat berarti. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, kekuatan, serta berkah-Nya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Dr. Barkah, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

6. Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
7. Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing Skripsi Pertama.
8. Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing Skripsi Kedua dan Dosen Pembimbing Akademik.
9. Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. dan Ikram Yakin, S.E., M.M., selaku Dosen Penguji.
10. Seluruh Staf Tata Usaha, Akademik, dan seluruh karyawan/karyawati di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
11. Kedua orang tua penulis, kesabaran, dan pengorbanan telah membesarkan, mendidik, dan selalu mendoakan penulis tanpa pernah lelah. Terima kasih atas segala bentuk kasih sayang, doa yang tak pernah putus, serta motivasi yang menjadi semangat penulis untuk terus maju. Apa yang telah penulis capai hari ini tidak lepas dari peran besar Bapak dan Ibu, yang menjadi pondasi dalam setiap langkah kehidupan penulis. Semoga hasil ini dapat menjadi salah satu bentuk kebanggaan bagi Bapak dan Ibu.
12. Kepada saudara penulis, abang. Terima kasih atas waktu dan tenaga yang telah abang luangkan, atas dorongan semangat yang sederhana namun sangat berarti. Perhatian dan kepedulian abang menjadi kekuatan tersendiri bagi penulis dalam menyelesaikan proses ini hingga tuntas.
13. Kepada kekasih penulis Muhammad Hardade Bhintang, seseorang yang selalu hadir saat suka maupun duka. Penulis menyampaikan terima kasih atas waktu, tenaga, perhatian, doa, dan dorongan luar biasa yang selalu menguatkan dan membantu penulis di setiap langkah.
14. Kepada teman-teman seperjuangan, khususnya teman-teman di Program Studi Manajemen Universitas Tanjungpura, yang telah menjadi sahabat diskusi, tempat berbagi keluh kesah, serta penyemangat selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.

15. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungan dan semangat yang telah diberikan sehingga sangat membantu penulis dalam menyelesaikan karya akhir ini.

Penulis masih menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis mengharapkan saran dan masukan untuk perbaikan agar skripsi ini dapat selesai dengan maksimal. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik pagi penulis maupun pembaca.

Pontianak, 25 Juli 2025

Dewi Sulastri
NIM B1021211150

Pengaruh Work-family conflict, Dukungan Organisasi, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Berperan Ganda di Pontianak

Dewi sulastri

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict*, dukungan organisasi, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan perempuan berperan ganda di Kota Pontianak. Peningkatan partisipasi perempuan dalam sektor formal yang diiringi dengan peran domestik menimbulkan tantangan psikososial yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, menggunakan kuesioner yang disebarkan secara online kepada responden perempuan berperan ganda sebagai karyawan swasta di Pontianak, dan melibatkan 100 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya dukungan organisasi dalam mendukung kinerja karyawan perempuan berperan ganda, serta perlunya strategi untuk meminimalkan konflik kerja dan keluarga.

Kata Kunci: Work-family conflict, Dukungan Organisasi, Dukungan Sosial, Kinerja Karyawan, Perempuan Berperan Ganda.

The Influence of Work-Family Conflict, Organizational Support, and Social Support on the Performance of Female Employees with Dual Roles in Pontianak

Dewi Sulastri

Management Study Program
Faculty of Economics and Business
Tanjungpura University

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-family conflict, organizational support, and social support on the performance of dual-role female employees in Pontianak City. The increasing participation of women in the formal sector, accompanied by domestic responsibilities, presents psychosocial challenges that may affect employee performance. This research employed a quantitative approach using a survey method, with questionnaires distributed online to dual-role female respondents working as private-sector employees in Pontianak, involving 100 respondents selected through purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results show that work-family conflict has a negative and significant effect on employee performance, organizational support has a positive and significant effect, while social support has no significant effect. These findings emphasize the importance of organizational support in enhancing the performance of dual-role female employees and the need for strategies to minimize work-family conflict.

Keywords: Work-family conflict, Organizational Support, Social Support, Employee Performance, Dual-role Women

Pengaruh Work-family conflict, Dukungan Organisasi, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Berperan Ganda di Pontianak

RINGKASAN SKRIPSI

1. Latar Belakang

Peningkatan partisipasi perempuan di dunia kerja, termasuk di Pontianak, memberikan kontribusi besar terhadap pembangunan ekonomi dan penguatan kesetaraan gender. Namun, perempuan yang menjalani peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga menghadapi tantangan besar, khususnya dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Work-family conflict menjadi salah satu penyebab turunnya produktivitas, keterlambatan kerja, hingga keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Dalam kondisi ini, dukungan organisasi dan sosial diyakini dapat membantu mengurangi dampak negatif peran ganda terhadap kinerja karyawan perempuan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan perempuan di Kota Pontianak.

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh work-family conflict terhadap kinerja karyawan perempuan berperan ganda di Pontianak.
2. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan perempuan berperan ganda di Pontianak.
3. Menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan perempuan berperan ganda di Pontianak.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner skala Likert. Sampel sebanyak 100 orang perempuan berperan ganda yang bekerja di sektor swasta di Kota Pontianak dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS. Uji analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta uji hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi).

4. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Work-family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan, yang berarti semakin tinggi konflik kerja-keluarga, semakin rendah kinerja karyawan.

2. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan.
3. Dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan.

Ketiga variabel independen berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan perempuan berperan ganda.

5. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan bahwa work-family conflict menurunkan kinerja karyawan perempuan, sedangkan dukungan organisasi mampu meningkatkan kinerja. Dukungan sosial tidak terbukti signifikan secara statistik dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan di Pontianak disarankan untuk mengurangi work-family conflict melalui kebijakan kerja fleksibel, cuti keluarga, atau dukungan emosional bagi karyawan perempuan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat dukungan organisasi melalui kepemimpinan yang suportif, lingkungan kerja yang adil, dan sistem penghargaan yang memotivasi.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel mediasi seperti stres kerja atau kepuasan kerja, serta memperluas populasi pada sektor lain agar hasilnya lebih general dan representatif.

DAFTAR ISI

JUDUL i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI iii
LEMBAR YURIDIS iv
KATA PENGANTAR v
ABSTRAK viii
RINGKASAN SKRIPSI x
DAFTAR ISI xii
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 5
1.2.1. Pernyataan Masalah 5
1.2.2. Pertanyaan Penelitian 6
1.3. Tujuan Penelitian 6
1.4. Kontribusi Penelitian 6
1.4.1. Kontribusi Teoritis 6
1.4.2. Kontribusi Praktis 7
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian 7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8
2.1. Landasan Teori 8
2.1.1. *Work-family conflict* 8
2.1.2. Dukungan Organisasi 9
2.1.3. Dukungan Sosial 11
2.1.4. Kinerja Karyawan 13
2.2. Kajian Empiris 14
2.3. Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian 16
2.3.1. Hubungan Keterikatan *Work-family conflict* dengan Kinerja Karyawan 16

2.3.2. Hubungan Keterikatan Dukungan Organisasi dengan Kinerja Karyawan 17
2.3.3. Hubungan Keterikatan Dukungan Sosial dengan Kinerja Karyawan 18
BAB III METODE PENELITIAN 20
3.1 Bentuk Penelitian 20
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 20
3.3 Data 20
3.4 Populasi dan Sampel 21
3.5 Variabel Penelitian 23
3.6 Metode Analisis 30
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian 31
3.6.2. Analisis Statistik Deskriptif 32
3.6.3. Uji Asumsi Klasik 33
3.6.4. Analisis Regresi Linier Berganda 35
3.6.5. Uji Hipotesis 35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 38
4.1. Hasil Penelitian 38
4.1.1. Karakteristik Responden 38
4.1.2. Uji Instrumen Penelitian 41
4.1.3. Analisis Statistik Deskriptif 44
4.1.4. Uji Asumsi Klasik 48
4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda 52
4.1.6. Uji Hipotesis 54
4.2. Pembahasan 57
4.2.1. Pengaruh *Work-family conflict* terhadap kinerja karyawan Perempuan Berperan Ganda di Pontianak 57
4.2.2. Pengaruh Dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Perempuan Berperan Ganda di Pontianak 58
4.2.3. Pengaruh Dukungan sosial terhadap kinerja karyawan Perempuan Berperan Ganda di Pontianak 59
BAB V PENUTUP 62
5.1. Kesimpulan 62
5.2. Saran 63
DAFTAR PUSTAKA 66

LAMPIRAN 70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian 19

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 TPAK menurut Kab/Kota dan Jenis Kelamin (Persen) Tahun 2023-2024 2
Tabel 1. 2 Tumpukan Masalah yang Dialami Ibu Bekerja Tahun 2024 3
Tabel 2. 1 Kajian Empiris 14
Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert 24
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel 25
Tabel 3. 3 Interpretasi Nilai Mean 33
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Usia..... 38
Tabel 4. 2 sponden Berdasarkan Bidang Pekerjaan 39
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja 39
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Status Pernikahan 40
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas..... 41
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas 44
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Work-Family Conclict (X1) 44
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Organisasi (X2)..... 46
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Sosial (X3) 47
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 47
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas 49
Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas 50
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas..... 51
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas 52
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... 53
Tabel 4. 16 Hasil Uji T (Parsial) 55
Tabel 4. 18 Hasil Koefisien Determinasi (R2)..... 56
Tabel 4. 19 Ringkasan Hasil Hipotesis Penelitian 57
Tabel 4. 20 Tabel Ringkasan Hasil Temuan 61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian Karyawan 70
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian Atasan..... 77
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner..... 80
Lampiran 4 Uji Validitas..... 94
Lampiran 5 Uji Reliabilitas..... 98
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas..... 99
Lampiran 7 Hasil Uji Linearitas..... 99
Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinearitas 100
Lampiran 9 Hasil Uji Heterokedastisitas 100
Lampiran 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 101
Lampiran 11 Hasil Uji T (Parsial)..... 101
Lampiran 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 101

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan sosial dan perkembangan ekonomi global mendorong peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja, termasuk di Pontianak. Dalam konteks ini, perempuan memiliki kontribusi penting dalam pembangunan ekonomi sebagai upaya penguatan kesetaraan gender di Indonesia (Bayumi et al., 2022). Kontribusi perempuan terhadap ekonomi tidak dapat dipandang sebelah mata, mengingat semakin banyaknya perempuan yang aktif berpartisipasi dalam berbagai sektor ekonomi, dari sektor industri, perdagangan, hingga sektor teknologi dan pendidikan. Seiring dengan meningkatnya partisipasi perempuan dalam berbagai sektor, upaya untuk mendukung pemberdayaan dan peningkatan partisipasi perempuan pun semakin mendapat perhatian.

Laporan dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA) pada tahun 2023 menyatakan bahwa Indeks Pemberdayaan Gender (Gender Empowerment Index/GEI) Indonesia mencapai skor 76,90, meningkat dibandingkan tahun sebelumnya. Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja tidak lagi dipandang sebagai pilihan sekunder, melainkan sebagai bagian dari dinamika pembangunan nasional. Lebih dari itu, pemberdayaan perempuan dalam sektor ekonomi tidak hanya meningkatkan peran serta perempuan dalam pembangunan, tetapi juga berdampak langsung terhadap peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara luas (Rosyidi & Rofiq, 2025). Fenomena ini mencerminkan transformasi sosial yang signifikan, di mana peran perempuan mengalami perluasan dari peran tradisional menuju peran yang lebih beragam dan strategis di berbagai sektor.

Berdasarkan laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kalimantan Barat (2024) tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan secara keseluruhan menunjukan tren meningkat. Berikut disajikan tabel yang memperlihatkan perkembangan proporsi TPAK perempuan di Kota Pontianak dalam dua tahun terakhir.

Tabel 1. 1
TPAK menurut Kab/Kota dan Jenis Kelamin (Persen) Tahun 2023-2024

Kab/Kota	TPAK menurut Kab/Kota dan Jenis Kelamin (Persen)			
	Laki-Laki		Perempuan	
	2023	2024	2023	2024
Kota Pontianak	81,31	78,59	45,88	50,68

Sumber : Badan Pusat Statistik Kalimantan Barat (2024)

Tabel 1.1 diatas menyajikan data Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kota Pontianak menurut jenis kelamin pada tahun 2023 dan 2024. Data menunjukkan bahwa TPAK laki-laki mengalami sedikit penurunan, dari 81,31% pada tahun 2023 menjadi 78,59% pada tahun 2024. Sebaliknya, TPAK perempuan justru mengalami peningkatan yang cukup signifikan, yaitu dari 45,88% pada tahun 2023 menjadi 50,68% pada tahun 2024. Peningkatan ini menunjukkan adanya dorongan dan motivasi yang kuat dari perempuan untuk terlibat aktif dalam kegiatan ekonomi dan pembangunan daerah.

Fenomena ini menimbulkan tantangan psikososial yang kompleks pada perempuan berperan ganda tercermin dalam survei yang dilakukan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO) bekerja sama dengan Katadata Insight Center (2023) menunjukkan bahwa 79,3% perempuan di Indonesia mengalami beban ganda, yakni bekerja untuk mendapatkan penghasilan sekaligus merawat anak di rumah. Perempuan yang memiliki peran ganda harus dapat menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka (Fitriyani & Kusumawati, 2023).

Namun, kenyataannya, perempuan yang berperan sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga sering kali menghadapi tantangan besar untuk mempertahankan kinerja mereka di tempat kerja. Temuan tersebut diperkuat oleh hasil survei nasional, survei ini dilakukan dengan pendekatan *multiple answer*, di mana responden diperbolehkan memilih lebih dari satu jawaban sesuai dengan kondisi yang mereka alami., sebagaimana disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2
Tumpukan Masalah yang Dialami Ibu Bekerja Tahun 2024

Masalah Ibu Bekerja	Nilai (Persen)
Melapor tidak masuk kerja	53,1
Pulang lebih cepat	42,4
Terlambat datang	40,1
Kurangi jam kerja	39,1
Terganggu/tak produktif	37
Bawa anak ke tempat kerja	36,8
Keluar dari pekerjaan	19,5
Dapat teguran/potong gaji	5,1
Kehilangan pekerjaan	3,1
Berganti pekerjaan	2
Pindah perusahaan	1,7
Lainnya	0,6
Tak ada masalah	19,5

Sumber : Databoks (2024)

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas, menunjukkan bahwa ibu bekerja di Indonesia menghadapi banyak masalah. Beberapa masalah utama, seperti ketidakhadiran (53,1%), pulang lebih cepat (42,4%), keterlambatan datang (40,1%), dan pengurangan jam kerja (39,1%), menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat mengganggu kehadiran dan produktivitas ibu di tempat kerja. Dari permasalahan tersebut, menunjukkan bahwa peran ganda tidak hanya menghadapi beban fisik dan emosional, tetapi juga berdampak pada kinerja karyawan.

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Wibowo (2019) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Namun, Menurut Mulang (2024), perempuan menghadapi tekanan saat melakukan dua peran sekaligus, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, seperti menurunnya produktivitas, berkurangnya kemampuan untuk fokus, hingga meningkatnya risiko

burnout. Salah satu faktor penurunan kinerja perempuan berperan ganda adalah *work-family conflict*. Konflik ini terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga saling berbenturan dan sulit dipenuhi secara bersamaan (Zainal et al., 2022).

Dalam situasi tersebut, keberadaan dukungan organisasi dan dukungan sosial menjadi krusial. Dukungan organisasi seperti fleksibilitas waktu, penghargaan terhadap kinerja, dan perhatian atas kesejahteraan karyawan terbukti dapat memitigasi dampak negatif konflik peran (Karlinda et al., 2022). Karyawan menerima bimbingan dan dukungan saat menghadapi dan menyelesaikan masalah, yang berdampak pada kinerja mereka (Umihastanti & Frianto, 2022). Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan memberikan rasa aman dan meningkatkan motivasi kerja perempuan berperan ganda. (Rahmawati & Irwana, 2020). Ketika perempuan merasa didukung oleh lingkungan kerja dan sosialnya, mereka akan lebih mampu menyeimbangkan peran dan menunjukkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja perempuan dalam menghadapi beban peran ganda tersebut.

Meskipun penelitian mengenai *work-family conflict*, dukungan organisasi, dan dukungan sosial telah banyak dilakukan, sebagian besar studi tersebut masih terfokus pada sektor atau wilayah tertentu. Misalnya, penelitian Oleh Fransisca et al. (2023) hanya meneliti dampak *work-family conflict* di industri kelapa sawit, sementara Umihastanti & Frianto (2022) hanya meneliti dukungan organisasi dalam konteks ASN tanpa mempertimbangkan variabel konflik peran dan dukungan sosial dengan fokus pada Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian Muiz & Sunarya (2022) juga hanya menekankan pada dukungan sosial dalam sektor transportasi. Hingga kini, masih jarang ditemukan studi yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara komprehensif dalam satu model, khususnya pada konteks perempuan berperan ganda di Kota Pontianak yang memiliki karakteristik sosial dan ekonomi yang berbeda.

Berdasarkan permasalahan diatas, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menguji pengaruh *work-family conflict*, dukungan

organisasi, dan dukungan sosial terhadap kinerja perempuan berperan ganda di Pontianak.

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja di Indonesia, termasuk di Pontianak, memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan ekonomi keluarga maupun daerah. Namun, peran ganda yang dijalani sebagai pekerja sekaligus pengurus rumah tangga menimbulkan tekanan psikososial yang kompleks, salah satunya berupa konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*), yang berpotensi menurunkan kinerja di tempat kerja.

Data terkini menunjukkan bahwa ibu bekerja di Indonesia menghadapi berbagai permasalahan seperti ketidakhadiran (53,1%), pulang lebih awal (42,4%), serta pengurangan jam kerja (39,1%) (Databoks, 2024). Masalah-masalah ini menjadi indikasi adanya ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Di sisi lain, kurangnya dukungan organisasi dan sosial dalam lingkungan kerja turut memperburuk kondisi tersebut, meningkatkan tingkat stres, kelelahan, dan menurunkan produktivitas serta kesejahteraan perempuan yang menjalankan peran ganda.

Meskipun sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa work-family conflict, dukungan organisasi, dan dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan, sebagian besar studi dilakukan secara terpisah, terbatas pada sektor atau wilayah tertentu. Penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel ini dalam satu model konseptual pada konteks perempuan berperan ganda di Pontianak masih sangat terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu mengisi kesenjangan tersebut guna memberikan pemahaman empiris dan solusi strategis dalam mendukung kinerja dan kesejahteraan perempuan yang menjalani peran ganda di Kota Pontianak.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Dengan mempertimbangkan latar belakang masalah dan pernyataan masalah yang diberikan di atas, pertanyaan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah *work-family conflict* mempengaruhi kinerja karyawan perempuan berperan ganda di Pontianak?
2. Apakah dukungan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan perempuan berperan ganda di Pontianak?
3. Apakah dukungan sosial mempengaruhi kinerja karyawan perempuan berperan ganda di Pontianak?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, pernyataan masalah dan pertanyaan penelitian diatas, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan perempuan berperan ganda di Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan perempuan berperan ganda di Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan perempuan berperan ganda di Pontianak.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai *work-family conflict*, dukungan organisasi, dan dukungan sosial dalam konteks kinerja karyawan perempuan berperan ganda. Khususnya, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model konseptual yang belum banyak dikaji secara simultan, terutama di Pontianak. Hasilnya dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya yang berfokus pada isu ketenagakerjaan berbasis gender, kesejahteraan psikologis, dan produktivitas kerja.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan, khususnya di sektor swasta di Kota Pontianak, dalam menyusun kebijakan dan program pengembangan Sumber Daya Manusia yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan perempuan berperan ganda. Misalnya, perusahaan dapat mengimplementasikan kebijakan jam kerja fleksibel, layanan konseling kerja-keluarga, atau pelatihan manajemen stres sebagai upaya mengurangi dampak *work-family conflict*. Selain itu, perusahaan juga dapat memperkuat sistem dukungan organisasi dan sosial, seperti menciptakan budaya kerja yang inklusif, program mentoring bagi karyawan perempuan, serta evaluasi rutin terhadap kesejahteraan karyawan berbasis gender. Langkah-langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Pontianak, ibu kota Provinsi Kalimantan Barat, yang merupakan pusat aktivitas ekonomi, pendidikan, dan jasa. Kota ini mengalami pertumbuhan partisipasi perempuan di sektor formal, sebagaimana tercermin dalam data BPS Kalbar (2024) yang mencatat peningkatan TPAK perempuan dari 45,88% pada 2023 menjadi 50,68% pada 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah perempuan yang bekerja sebagai karyawan swasta dan sekaligus menjalankan peran domestik (berperan ganda). Responden dipilih karena mewakili kelompok yang menghadapi tantangan keseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga di wilayah urban yang dinamis. Pemilihan Pontianak sebagai lokasi penelitian mempertimbangkan karakteristik wilayah yang padat penduduk, multikultural, serta meningkatnya kebutuhan akan kebijakan ketenagakerjaan yang responsif terhadap isu gender dan kesejahteraan kerja.