



PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDAKO

Elsa Resalsa Siregar, Jeremy Tohonan Tambunan, Fransius Sinurat, Toman Sony Tambunan

Universitas HKBP Nommensen Medan

Jl. Sutomo No.4A, Perintis, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara

elsa.siregar@student.uhn.ac.id

Published: 31 Dec' 2024

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 60 orang karyawan PT. INDAKO. Pengujian instrument dalam penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* dan Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan terkait dengan pengaruh *Work Family Conflict* dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan dalam penelitian kali ini bahwa *Work Family Conflict* tidak berpengaruh dalam kinerja karyawan, tetapi Manajemen Talenta sangat berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Kata kunci: Work Family Conflict; Manajemen Talenta; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to find out how work family conflict and talent management influence employee performance. This research was conducted on 60 employees of PT. INDAKO. Testing of instruments in research is carried out using validity tests and reliability tests. The method used in this research is quantitative research and uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS. The research results show that Work Family Conflict and Talent Management have a positive and significant effect on employee performance. It is hoped that the results of this research can provide information and contribute to the development of knowledge related to the influence of Work Family Conflict and Talent Management on Employee Performance. The conclusion in this research is that Work Family Conflict has no effect on employee performance, but Talent Management has a very positive effect on employee performance.

Keywords: Work Family Conflict; Talent Management; Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada pemerintahan, perusahaan, ataupun pada usaha-usaha sosial dimana ia mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi pada era globalisasi saat ini, mendorong organisasi untuk mampu menganalisis dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan atau iklim bisnis dengan memberikan respon yang tanggap secara cepat, tepat, efektif, dan efisien, oleh karenanya setiap organisasi dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas untuk melakukan kegiatan operasional organisasi.

Karyawan atau anggota organisasi dituntut untuk tetap mampu bekerja dengan profesional sesuai dengan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya. Perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik perkerjaan yaitu merupakan kepuasan kerja, kinerja yang baik selalu menjadi harapan besar bagi setiap perusahaan atau organisasi. Dalam suatu organisasi, karyawan seringkali dihadapkan pada tuntutan pekerjaan untuk menyelesaikan target kerja diluar jam kerja dan juga bertanggung jawab untuk menyiapkan keperluan keluarga, namun karyawan tersebut tidak dapat memenuhi kewajiban tersebut secara bersamaan sehingga terdapat salah satu kewajiban yang tidak dapat terpenuhi sehingga karyawan senantiasa memikirkan kewajiban yang belum terselesaikan. Kepuasan karyawan memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. (Robbins dan Judge, 2013:75). Kepuasan karyawan sangat penting terutama pada perusahaan, kunci sukses organisasi bisnis adalah meningkatkan kepuasan karyawan dengan demikian perusahaan dapat melihat apa keinginan karyawan dan lingkungan kerja yang di inginkan. Oleh karena itu dalam mengelola hubungan di antara kedua belah pihak harus dapat saling memahami tujuan bersama yang ingin dicapai serta harapan dan kebutuhan dari masing-masing pihak yang harus diperhatikan. *Job performance* merupakan perwujudan dari tanggung jawab dari karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya sehingga menjadi factor kritikal dalam mendukung tercapainya kesuksesan Perusahaan (Nasrudin, Tan, & Khan, 2020). Menurut Triaryati (2003), *Work-Family Conflict* (WFC) merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Di sisi lain, banyak organisasi saat ini berfokus pada manajemen talenta untuk meningkatkan daya saing mereka. Manajemen talenta mencakup serangkaian kegiatan yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang memiliki potensi dan keterampilan unggul. Implementasi manajemen talenta yang efektif tidak hanya membantu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis, tetapi juga mendukung kesejahteraan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memadai. Dukungan positif dalam keluarga berdampak pada kegiatan ataupun aktivitas bisnis dan kerja, namun ketika keluarga juga menuntut perhatian yang menyita waktu dan energi maka karyawan akan merasakan tekanan yang memaksanya menurunkan kinerja. Adanya pengendalian yang baik terhadap *work-family conflict*, stimulan motivasi intrinsik, dan juga motivasi ekstrinsik diharapkan bisa menumbuhkan tingkat kinerja setiap individu dengan baik agar setiap organisasi mendapatkan tujuannya sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dibuat rumusan masalah yaitu : Pertama, bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Kedua, bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Ketiga bagaimana

pengaruh *work family conflict* dan manajemen talenta berpengaruh secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: Pertama, pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Kedua, pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Ketiga, pengaruh *work family conflict* dan manajemen talenta berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif, dimana informasi yang didapat kemudian dinyatakan dengan angka atau skor. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert untuk mengukur persepsi atau pendapat seseorang tentang suatu fenomena. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah metode pengumpulan data primer. Data ini didapat menggunakan sistem menyebar kuesioner terhadap karyawan PT. INDAKO. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena seluruh karyawan yang ada di PT. INDAKO berjumlah 60 orang. Teknik analisis data yang dipakai pada penelitian ini yakni analisis regresi linier berganda yang diukur dengan menggunakan software SPSS. Analisis deskriptif dipakai guna melakukan deskripsi atau mengkarakterisasi suatu variabel sementara analisis konfirmatori menentukan sejauh mana hubungan antar variable menggunakan beberapa teknik analisis regresi linier. Selain itu, dilakukan pengujian terhadap instrument penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji ini dilakukan guna mencari tahu validitas masing-masing alat penelitian. Terakhir, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T dan uji F dilakukan guna melakukan pengujian apakah hipotesis penelitian diterima atau tidak. (Ghozali, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap pengukuran model struktural (Inner Model) menggambarkan korelasi antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Pengukuran Inner Model melalui tahap uji R² (R Square), dan Path Coefficient. Jika R Square (R²) memiliki standar pengukuran yakni dinyatakan kuat 0,75, dikatakan moderat yaitu 0,5 dan dikatakan rendah yaitu 0,25. Berikut hasil R Square pada penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil R Square

Variabel	R Square
Kinerja Karyawan	0.408

Berdasarkan dari data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai dari variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,408 (40,8%) nilai tersebut menunjukkan bahwa pada variabel Kinerja Karyawan di pengaruhi oleh *Work Family Conflict* Dan Manajemen Talenta. Pengujian *Path Coefficient* dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Path Coefficient

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
WFC → KK	0.266	0.278	0.182	1.459	0.145
WLB → KK	0.413	0.415	0.181	2.274	0.023

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil data di atas, menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji T Statistics 1.459 lebih kecil dari T Tabel

yaitu >1.96 dan nilai P Values $0.145 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, konflik peran ganda yang ditimbulkan adanya tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga yang tidak bisa diseimbangkan tidak mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja.

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil data di atas, menunjukkan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji nilai T Statistics 2.274 lebih besar dari T Tabel yaitu >1.96 dan nilai P Values $0.023 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian ini nilai original sampel sebesar 0.413 yang menjelaskan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan akan optimal apabila indikator pada Manajemen Talenta terpenuhi secara seimbang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 tidak di terima, dimana *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertentangan dengan (Lubis & Siregar, 2023) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena *Work Family Conflict* dapat mempengaruhi psikologis karyawan yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan (Fransisca & Nasution, 2023) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa sekecil apapun konflik atau tuntutan yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa *Work Family Conflict* pada XYZ tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena konflik peran ganda, konflik atau tuntutan keluarga dan pekerjaan dapat ditangani dengan cara profesional agar tidak terjadi menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 di terima, dimana Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (M.Mutiara., E.D. Purnamasari., M.B. Ulum, 2024) menyatakan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena semakin seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang serupa dilakukan (Rifaldi & Wibowo, 2023) menunjukkan hasil bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Manajemen Talenta pada XYZ dinyatakan seimbang, dimana karyawan dapat menyelaraskan waktu bekerja dengan waktu pribadi, menyelaraskan rasa tanggung jawab antara pekerjaan dan pribadi, serta dapat menyelaraskan kepuasan bekerja dan kehidupan pribadi, sehingga keselarasan ini dapat menunjang kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan: Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Ketiga, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work family conflict* dan manajemen talenta secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Bernhard Tewal Adolfina Merinda Ch. H. Pandowo Hendra N. Tawas. (2017). Perilaku Organisasi penulis (halaman 4-9),
- Herliza Hermawan. 18612368. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang herlizahermawan1303@gmail.com
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 162-168.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, Toman Sony. 2021. *Prinsip-Prinsip Penanaman Model di Indonesia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Tambunan, Toman Sony. 2021. *Kumpulan Risalah Perspektif Teoritis*. Yayasan Pusaka Thamrin Dahlan, Jakarta.
- Tambunan, Toman Sony. 2021. *Pemberdayaan Masyarakat Menuju Masyarakat Cerdas*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Tambunan, Toman Sony. 2021. *Berdaya Melalui Konsep Pemberdayaan Masyarakat*. Yayasan Pusaka Thamrin Dahlan, Jakarta.
- Tambunan, Toman Sony. 2023. *Pengantar Bisnis*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Tambunan, Toman Sony. 2023. *Pengantar Manajemen*. Prenada Media, Jakarta.
- Tambunan, Toman Sony. 2020. SWOT Analysis for Tourism Development Strategy of Samosir Regency. *The International Journal of Applied Business*, 4(2), pp.90-150.
- Tambunan, Toman Sony. 2020. Analysis of Tourism Development Strategy in North Tapanuli District as City of Tourism. *Proceedings of the 1 Unimed International Conference on Economics Education and Social Science*, SCITEPRESS-Science and Technology Publications, Lda, pp. 202-207.