**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *WORK FAMILY CONFLICT* PADA PEMIMPIN MANAGERIAL PEREMPUAN**

***THE RELATIONSHIP ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH WORK FAMILY CONFLICT IN FEMALE MANAGERIAL LEADERS***

**Rahma Indah Sari, Domnina Rani P. R**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[rahmaindsari@gmail.com](mailto:rahmaindsari@gmail.com)

0882-3243-2959

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi terhadap *work family conflict* pada pemimpin managerial perempuan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara iklim organisasi terhadap *work family conflict* pada pemimpin managerial perempuan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 pemimpin managerial perempuan yang bekerja diberbagai sektor bidang pekerjaan. Pengumpulan data menggunakan Skala Iklim Organisasi dan Skala *Work Family Conflict*. Teknik analisis menggunakan teknik uji korelasi product moment, dengan diperoleh hasil korelasi sebesar - 0.289 dengan p 0,025 (p < 0,050) yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara iklim organisasi dengan *work family conflict* pada pemimpin managerial perempuan. Hasil hipotesis yang diterima menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0.083 yang berarti variabel iklim organisasi memiliki sumbangan negatif terhadap *work family conflict* sebesar 8% dan sisanya sebesar 92% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *work family conflict*, iklim organisasi, pemimpin, managerial, perempuan

***Abstract***

*The purpose of this study is to ascertain the relationship between organizational climate and work-family conflict among female managerial leaders. According to the research, there is a negative relationship between work-family conflict and organizational climate among female managerial leaders. The subjects in this research are 60 female managerial leaders who work in various job sectors. Data gathering using the Work Family Conflict Scale and the Organizational Climate Scale. The analysis technique uses the product moment correlation test technique, with a correlation result of - 0.289 and a p value of 0.025 (p < 0.050) which indicates a negative relationship between organizational climate and work family conflict in female managerial leaders. The results of the accepted hypothesis show a coefficient of determination (R²) of 0.083 which means that the organizational climate variable has a negative contribution to work family conflict of 8% and the remaining 92% is influenced by other variables that were not tested in this research.*

***Keywords:*** *work family conflict, organizational climate, leaders, managerial, women*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan era modernisasi membawa pengaruh bagi berbagai sektor kehidupan, salah satunya adalah sektor pekerjaan. Era modernisasi membawa masyarakat untuk berkembang mengikuti tuntutan dan peluang yang ada sesuai dengan masa saat ini, salah satunya membuka peluang bagi perempuan untuk masuk dalam berbagi bidang sektor pekerjaan. Kemajuan teknologi informasi yang pesat dalam era industrialisasi membuka peluang yang beragam, salah satunya peluang bekerja bagi perempuan, perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk terjun langsung dalam peran pekerjaan, dan berpengaruh pada peningkatan jumlah pekerja perempuan yang signifikan setiap tahunnya (Lan, 2015). Dalam sebuah pekerjaan terlingkup dalam sebuah organisasi, dalam mengelola sebuah organisasi diperlukan konsep sebagai cara pandang organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia di dalamnya, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dapat mengembangkan karir dan membawa pada semangat kerja serta peluang kenaikan jabatan (Rijalulloh, Musadieq & Hakam, 2017). Jumlah perempuan yang mencapai pada suatu jabatan yang tinggi seperti managerial mengalami peningkatan, menuru hasil Badan Pusat Statistik (2022) menyatakan bahwa peningkatan jumlah pekerja perempuan dalam posisi managerial pada tahun 2019 sebesar 30,37% meningkat pada tahun 2020 dengan jumlah 33,03% baik di perkotaan maupun di pedesaan.

Dalam tatanan norma sosial bermasyarakat, peran domestik merupakan peran yang melekat bagi perempuan, sehingga perempuan yang memiliki karir dan memiliki tanggung jawab keluarga seringkali menemui kesulitan untuk menjalankan kedua peran tersebut. Konflik antara satu peran dengan peran lainnya sehingga dalam pemenuhan kedua peran tersebut dapat mengganggu satu sama lain, baik peran keluarga maupaun dalam peran pekerjaan disebut sebagai *work family conflict* (Carlson, Kacmar & William, 2000). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *work family conflict* adalah salah satu bentuk satu bentuk dari *interrole conflict* yang memiliki arti tekanan dan keseimbangan yang tidak sama antara peran sebagai pekerja dan peran di dalam rumah. Dalam Carlson, Kacmar dan William (2000) dimensi *work family conflict* terbagi menjadi: (1) *Time based Work interference with family*, (2) *Time based family interference with work*, (3) *Strain based work interference with family*, (4) *Strain based family interference with work*, (5) *Behavioral based work interference with family*, dan (6) *Behavioral based family interference with work.*

Adanya *work family conflict* dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan, terutama pada posisi sebagai pemimpin, seorang pemimpin akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan di dalamnya (Guruh, Imam, & Abdul, 2021) sehingga dengan pengaruh yang dibawa pemimpin, diharapkan seorang pemimpin terutama pemimpin perempuan dalam posisi manajerial memiliki tingkat *work family conflict* yang rendah.

Menurut Badan Pusat Statistik tahun 2023 angkatan kerja formal perempuan memiliki persentase yang meningkat dari tahun sebelumnya. Tahun 2021 jumlah tenaga kerja sebesar 36,20 % selanjutnya pada tahun 2022 meningkat di angka 35,57% dengan tenaga kerja formal berjenis kelamin perempuan. Dengan pertumbuhan jumlah persentase tenaga kerja formal tersebut, perempuan memiliki peluang dan kesempatan yang baik untuk meningkatkan jabatan dan memiliki jenjang karir yang terbuka dan adil.

Berdasarkan hasil wawancara pada sepuluh narasumber karyawan perempuan yang memiliki jabatan manajerial atau sebagai pemimpin, ditemukan bahwa kesepuluh narasumber mengungkapkan kesulitan kerja yang sering dihadapi adalah membagi waktu bersama keluarga, tekanan peran yang dimiliki individu alam mencurahkan lebih banyak waktu untuk bekerja dibandingkan waktu bersama keluarga akan membentuk anggapan bahwa pekerjaan mengganggu waktu yang disediakan untuk keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Berkaitan dengan lingkungan kerja yang mendukung perempuan yang sudah menikah, tujuh dari sepuluh narasumber menjawab dengan adanya fleksibilitas waktu dan dukungan dari sesama rekan kerja dapat mempermudah pekerjaan dan membangun lingkungan kerja yang nyaman bagi perempuan, bentuk dukungan baik dari keluarga maupun lingkup pekerjaan memiliki kaitan erat dengan *time-based conflict* dan *strain-based conflict* dalam *work family conflict* (Carlson, Kacmar & William, 2000). Kesepuluh narasumber juga menyatakan pernah mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan yang dilimpahkan secara mendadak oleh atasan, dalam penyelesaian tugas yang baik dan optimal perlu adanya jadwal kerja yang terkontrol dan adanya pengawasan sehingga hal tersebut dapat membantu dalam mengurangi tingkat *work family conflict* (Beutell, 2010).

Dari pernyataan tersebut terdapat beberapa permasalah yang dapat memberikan dampak potensi meningkatnya work family conflict bagi pekerjaan perempuan, terutama bagi pemimpin perempuan dengan posisi manajerial. Dari hasil penelitian sebelumnya work family conflict mempengaruhi dalam hal kepuasan kerja yang bersumber dari rasa keterlibatan individu dalam peran pekerjaannya dalam organisasi (Diana Eliyana, & Pradana 2020). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) work family conflict memiliki beberapa faktor penyebab dari ranah pekerjaan seperti waktu bekerja, fleksibilitas bekerja, budaya dalam pekerjaan dan komunikasi dalam pekerjaan. Dari data yang didapatkan dari narasumber dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, individu yang lebih banyak menghabiskan waktu untuk melakukan tugas pekerjaan rentan mengalami work family conflict yang lebih besar dan akan menimbulkan keinginan untuk menghabiskan waktu lebih banyak bersama keluarga mereka (Dau, Galanter, Mukhopadhaya, & Hull, 2009). Menurut Junça dan Freire (2022) salah satu hal yang dapat mempengaruhi *work family conflict* adalah peran dari iklim organisasi yang terbentuk, yang memiliki kaitan dengan hubungan antar rekan kerja, otonomi, orientasi tugas, kontrol dan kenyamanan, oleh karena itu iklim organisasi dapat menjadi salah satu pemicu timbulnya work family conflict pada individu dalam organisasi.

Iklim organisasi adalah stimulus yang berpola dari sebuah lingkungan organisasi yang dapat meningkatkan motivasi (Stringer, 2002). Menurut James dkk. (2008) definisi iklim organisasi adalah kualitas yang dimiliki dalam lingkungan hidup suatu organisasi yang memberi pengaruh pada perilaku pekerja di dalamnya. Iklim organisasi mengacu pada kontrol langsung dan berdasar pada aspek-aspek lingkungan sosial yang ada sehingga secara sadar akan langsung dirasakan oleh anggota di dalam organisasi (Denison, 1996). Menurut Stringer (2002) dimensi iklim organisasi diantaranya adalah struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

Iklim organisasi merupakan seperangkat persepsi yang dimiliki oleh anggota organisasi tentang berbagai aspek lingkungan organisasi (James dkk., 2008) dan hal tersebut berfokus pada pengaruh organisasi yang memberi dampak pada anggota di dalamnya (Ghavifekr & Pillai, 2016). Hasil penelitian Tendelina (2016*) work family conflict* muncul apabila iklim organisasi yang terbentuk memiliki kecenderungan negatif, begitupun sebaliknya apabila iklim organisasi yang terbentuk memiliki kecenderungan positif maka tingkat *work family conflict* cenderung rendah. Kondisi kerja yang positif dengan memberikan kenyaman yang baik akan meningkatkan konsentrasi dalam pemenuhan tugas pekerjaan dan dapat mengurangi tingkat work family conflict pada pekerja (Junça & Freire, 2022). Iklim organisasi berpengaruh pada setiap aspek work family conflict baik secara waktu, tekanan, dan perilaku, selain itu *work family conflict* juga mempengaruhi dalam hal kepuasan kerja (R & Darsono, 2021). Melalui penjelasan tersebut iklim organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kondisi tiap individu yang ada di dalamnya, salah satunya adalah tingkat *work family conflict* yang dimiliki oleh pekerja perempuan.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode penelitian kuantitaif menggunakan skala sebagai metode pengumpulan data. Skala yang digunakan berupa Skala *Work Family Conflict* dan Skala Iklim Organisasi. Jenis dar kedua skala tersebut yaitu model skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang akan digunakan dalam penelitian ini. Skala *likert* memiliki tujuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi terhadap fenomena atau gejala sosial yang terjadi (Sugiyono, 2016). Skala *likert* adalah jenis skala dengan responden akan memberi jawaban pada pernyataan-pernyataan dan meminta menyatakan kesesuaian dan ketidaksesuaian dalam pernyataan yang telah diberikan (Azwar, 2017). Skala *likert* pada penelitian ini akan menggunakan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala *Work Family Conflict* dalam penelitian ini terdiri dari enam aspek menurut Carlson, Kacmar dan William (2000) diantaranya: (1) *Time-based work interference with family*, (2) *Time-based family interference with work*, (3) *Strain-based work interference with family*, (4) *Strain-based family interference with work*, (5) *Behavioral-based work interference with family*, dan (6) *Behavioral-based family interference with work*. Skala Iklim Organisasi dalam penelitian ini mengacu pada enam aspek menurut Stringer (2002) diantaranya: (1) Struktur, (2) Standar-standar, (3) Tanggung jawab, (4) Pengahargaan, (5) Dukungan, dan (6) Komitmen. Penelitian ini menggunakan metode analisis *product moment*, dengan subjek penelitian memiliki kriteria yaitu perempuan yang memiliki jabatan sebagai pemimpin dalam sebuah tim, dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 60 perempuan yang bekerja dan memiliki jabatan sebagai pemimpin sebuah tim.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Melalui hasil data yang didapatkan dan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil deskripsi statistik pada masih-masing variabel penelitian. Skor hipotetik pada skala *work family conflict* memiliki 18 aitem yang valid, skor minimum 18 dan maksimum skor 72. Jarak sebaran (range) yaitu 54. Standar deviasi diperoleh yaitu 9. Mean hipotetik skala *work family conflict* adalah 45. Pada skor empirik skala *work family conflict* diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang didapatkan. Skor empirik maksimum sebesar 56 dan skor empirik minimum sebesar 23. Jarak sebaran (*range*) yaitu 33. Nilai standar deviasi sebesar 6,5 sedangkan mean empirik sebesar 40,7. Pada hasil perhitungan skala iklim organisasi skor hipotetik terdiri dari 29 aitem, skor minimum yaitu 29 dan skor maksimum yaitu 116. Jarak sebaran (*range*) yaitu 87. Standar deviasi yaitu 14,5. Mean hipotetik yaitu 72,5. Pada skor empirik skala iklim organisasi skor empirik maksimum sebesar 116 dan skor empirik minimum sebesar 70. Jarak sebaran yaitu 46. Nilai standar deviasi sebesar 11,3 sedangkan mean empirik sebesar 92,5.

Berdasarkan dekripsi statistik tersebut maka dapat diketahui mengenai klasifikasi subjek dalam penelitian. Berdasarkan hasil klasifikasi skala *work family conflict* menunjukkan bahwa seluruh subjek berada pada klasifikasi tingkat work family conflict sedang, dengan persentase 100% pada total 60 subjek penelitian. Pada variabel iklim organisasi klasifikasi dilakukan menggunakan negatif dan positif dengan menggunakan standar error pengukuran, Azwar (2012) menyatakan adanya subjek yang masuk dalam klasifikasi tidak tergolong (missing) tidak perlu diklasifikasikan karena tujuan awal hanya untuk memisahkan kedalam dua klasifikasi saja. Berdasarkan hasil klasifikasi skala iklim organisasi menunjukkan subjek yang berada pada klasifikasi positif sebesar 93.3% (56 subjek), karena tujuan awal penelitian hanya ingin mengkalsifikasikan dua kelompok positif dan negatif, maka pada kelompok missing tidak perlu diklasifikasikan, sehingga dapat disimpulkan sebagian besar subjek berada pada iklim organisasi yang positif.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model one sample Kolmogorov Smirnov (KS-Z) yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas dengan standar pedoman yang digunakan dalam penelitian adalah p > 0,05 maka sebaran normal. Berdasarkan tabel di atas dan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa uji normalitas variabel *work family conflict* diperoleh nilai sebesar 0,082 dan p = 0.200 (p > 0,05) sehingga variabel w*ork family conflict* memiliki sebaran normal. Berdasarkan tabel di atas variabel iklim organisasi diperoleh nilai sebesar 0.119 dan p = 0.034 (p < 0,05) sehingga variabel iklim organisasi memiliki sebaran yang tidak normal. Jumlah subjek yang melebihi 30 maka sebaran data dapat dianggap normal (Gani & Amalia, 2015), didukung oleh pendapat Hadi (2015) menjelaskan mengenai data yang memiliki sebaran tidak normal umumnya tidak memberi pengaruh pada hasil uji linearitas dan hipotesis, sehingga proses uji asumsi yaitu uji linearitas dan uji hipotesis dapat dilanjutkan. Uji linearitas digunakan guna mengetahui hubungan dua variabel memiliki hubungan linear dengan menguji signifikansi nilai F dengan kaidah nilai signifikan p ≤ 0,05 kedua variabel memiliki hubungan linear. Berdasarkan tabel di atas dan hasil uji linearitas yang telah dilakukan pada kedua variabel diperoleh bahwa hasil F = 7.924 dengan p = 0.009 (≤ 0,05) sehingga variabel *work family conflict* dan iklim organisasi memiliki hubungan yang linear.

Selanjutnya, uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian menggunakan korelasi product moment, dan menggunakan pedoman uji korelasi p < 0,05 maka terdapat korelasi pada kedua variabel. Pada penelitian ini diperoleh hasil koefisien korelasi (rxy) = - 0,289 dengan p = 0,025 dengan hal tersebut maka terdapat hubungan signifikan negatif antara variabel iklim organisasi dengan variabel *work family conflict*, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, terdapat hubungan negatif antara iklim organisasi terhadap *work family conflict* pada pemimpin managerial perempuan. Hasil koefisien korelasi (rxy) = - 0.289 dengan p = 0.025 apabila dikuadratkan (r2) menjadi sehingga koefisien determinasi (r2) sebesar 0.083 yang berarti variabel iklim organisasi memiliki sumbangan efektif sebesar 8% terhadap variabel *work family conflict,* sisanya 92% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Melalui hasil uji korelasi menggunakan analisis *product moment* diketahui terdapat hubungan antara iklim organisasi terhadap *work family conflict* pada pemimpin managerial perempuan yang memiliki nilai koefisien korelasional r = - 0,289 dan p < 0,05. Melalui hasil tersebut, hubungan yang ditunjukkan mengarah pada hubungan yang negatif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin positif iklim organisasi yang ada maka akan semakin rendah tingkat *work family conflict* yang dimiliki pemimpin managerial perempuan, begitupun sebaliknya semakin negatif iklim organisasi yang ada maka akan semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dimiliki pemimpin managerial perempuan. Berdasarkan hasil penelitian ini menujukkan koefisien determinasi sebesar 0.083 yang berarti variabel iklim organisasi memiliki kontribusi sebesar 8% terhadap *work family conflict* pada pemimpin managerial perempuan, dan 92% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari hasil koefisien determinasi penelitian ini maka faktor iklim organisasi memberikan kontribusi yang rendah terhadap *work family conflict* bagi pempimpin managerial perempuan. Tingkat pengaruh iklim organisasi terhadap *work family conflict* yang rendah ini didukung oleh hasil penelitian dari Ji dan Yue (2020) iklim organisasi memiliki pengaruh pada *work family conflict* sebesar 1.15% pada *WIF (Work Interfering with Family)*, dan pada *FIW (Family Interfering with Work)* sebesar 9.96% dengan subjek penelitian pada guru taman kanak-kanak, dimana kontribusi organisasi yang dapat berpengaruh besar pada *work family conflict* adalah adanya fleksibilitas dalam pekerjaan, hal ini didukung oleh hasil penelitian di lapangan, dimana dari data yang diperoleh aspek *time-based* baik dari keluarga maupun pekerjaan memiliki pengaruh penting bagi peran yang dijalankan, sebagian besar pemimpin managerial perempuan merasa tingkat *work family conflict* akan menurun apabila terdapat dukungan serta disediakannya fleksibilitas waktu dalam bekerja, sebagian besar subjek menekankan bahwa fleksibilitas waktu dalam bekerja dapat menjadi hal utama dalam pembagian waktu dalam bekerja dan keluarga, sehingga tingkat konflik peran dapat lebih diseimbangkan, hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Erzen dan Bayazit (2019) bahwa fleksibilitas pekerjaan dan dukungan dapat membantu menurunkan tingkat *work family conflict*. Melalui hipotesis yang diajukan, berdasarkan penelitian ini mengungkapkan bahwa hipotesis diterima. Iklim organisasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi *work family conflict* secara negatif, didukung oleh hasil penelitian Tedelina (2013) yaitu adanya hubungan negatif antara iklim organisasi dan *work family conflict* yang terjadi pada pegawai negeri sipil wanita di Akademi Militer Magelang yang memiliki peran sebagai ibu rumah tangga dan pekerja. Menurut hasil penelitian Junça dan Freire (2022) menunjukkan terdapat hubungan negatif antara iklim organisasi terhadap *work family conflict* sebagai mediator, sehingga dapat diartikan bahwa dengan semakin positif iklim organisasi maka akan semakin rendah tingkat *work family conflict* yang dimiliki oleh individu dalam organisasi, begitupun sebaliknya iklim organisasi yang semakin negatif akan berpengaruh pada tingginya tingkat *work family conflict* yang dimiliki oleh individu dalam organisasi.

Menurut hasil klasifikasi skala *work family conflict* menggambarkan bahwa subjek yang berada dalam klasifikasi *work family conflict* sedang sebanyak 100% dengan jumlah 60 subjek penelitian, sehingga disimpulkan bahwa seluruh subjek dalam penelitian memiliki tingkat *work family conflict* sedang, maka aspek waktu, tekanan, dan perilaku yang dimiliki oleh subjek baik dari peran pekerjaan dan peran dalam keluarga mampu menjadi faktor utama dalam peningkatan *work family conflict* yang dimiliki individu. Dalam aspek *time-based work interfering with family* dan *time-based family interfering with work* mengenai kesulitan waktu yang harus dibagi saat merasa waktu saat bekerja dapat mengganggu waktu keluarga dan sebaliknya waktu dalam keluarga dapat berpengaruh pada waktu bekerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dalam membagi waktu untuk kedua peran yaitu peran dalam keluarga dan peran dalam bekerja, selanjutnya pada aspek *strain-based work interfering with family* dan *strain-based family interfering with work* berkaitan dengan kesulitan individu dalam menyesuaikan tekanan, sehingga tekanan yang di dapatkan dalam pekerjaan dapat mengganggu peran saat berada di rumah begitupun saat tekanan dalam rumah dapat mengganggu konsentrasi dan peran saat bekerja, dalam aspek *behavior-based work interfering with family* dan *behavior-based family interfering with work* berkaitan dengan bagaimana individu kesulitan dalam menyesuaikan perilaku dalam pekerjaan dan dalam keluarga, peran dalam keluarga seringkali bersinggungan dengan peran yang harus dilakukan dalam pekerjaan, sehingga apabila aspek-aspek tersebut muncul akan menimbulkan peningkatan *work family conflict*.

Menurut hasil klasifikasi skala iklim organisasi menunjukkan bahwa subjek yang berada pada iklim organisasi yang positif sebesar 93.3% (56 subjek), sehingga disimpulkan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian berada pada organisasi yang memiliki iklim organisasi yang positif dan sisanya sebesar 6.7% (4 subjek) tidak perlu dimasukkan dalam klasifikasi karena temasuk dalam kelompok *missing* (Azwar, 2012). Didukung oleh hasil penelitian Van dan Lippényi (2020) bahwa dukungan dari organisasi berhubungan dengan tingkat *work family conflict*, hal ini berkaitan dengan dukungan yang didapatkan dari sesama rekan kerja dapat menurunkan tingkat *work family conflict*, keterlibatan organisasi dalam meningkatkan dukungan untuk membangun lingkungan pekerjaan yang mendukung sesama pekerja dalam membantu menurunkan tingkat *work family conflict.* Disisi lain berdasarkan hasil penelitian Junça & Freire (2022) iklim organisasi yang negatif dapat mempengaruhi peningkatan *work family conflict.* Hal ini berkaitan dengan, keterikatan kerja yang berlebihan akan memberi dampak pada peningkatan *work family conflict*, keterikatan akan membawa pada lebih banyak waktu yang disediakan untuk bekerja hingga terjadi lembur serta pekerjaan yang tidak sesuai porsi, sehingga hal tersebut akan meningkatkan *work family conflict*, selanjutnya mengenai tugas-tugas yang diberikan, dengan pemberian tugas-tugas pekerjaan yang terlalu banyak, sehingga mengambil waktu senggang yang disediakan untuk keluarga maka akan memicu peningkatan *work family conflict*.

Dari hasil penelitian dapat menjelaskan bahwa semakin positif iklim organisasi yang terbentuk maka akan semakin rendah *work family conflict* yang dimiliki oleh pemimpin managerial perempuan. Sumbangan efektif yang diberikan iklim organisasi sebesar 8% dan sisanya 92% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini, kontribusi iklim organisasi terhadap *work family conflict* termasuk dalam kontribusi rendah, sehingga hal tersebut menjadi salah satu kelemahan dalam penelitian ini, berdasarkan hasil penelitian adanya fleksibilitas dalam bekerja dapat mejadi salah satu faktor peningkatan *work family conflict,* hal tersebut dapat dilihat dari aspek *time-based* yang memberi sumbangan pada work family conflict bagi pemimpin managerial perempuan baik dari peran pekerjaan maupun keluarga. Sesuai proses dan prosedur penelitian serta hasil analisis yang sudah dilakukan dalam penelitian maka penelitian telah sesuai tujuan untuk mengetahui mengenai hubungan negatif iklim organisasi terhadap *work family conflict* pada pemimpin managerial perempuan.

**KESIMPULAN**

Melalui hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien (rxy) = - 0,289 dengan p = 0,025. Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi terhadap *work family conflict* pada pemimpin managerial perempuan. Hubungan tersebut menunjukkan arti bahwa semakin positif iklim organisasi maka akan semakin rendah tingkat *work family conflict* yang dirasakan oleh pemimpin mangerial perempuan begitupun sebaliknya, apabila semakin negatif iklim organisasi yang ada maka akan semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dirasakan oleh pemimpin managerial perempuan.

Melalui hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan untuk bagi pemimpin managerial perempuan di berbagai sektor bidang pekerjaan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan pengelolaan diri dalam menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga, salah satunya dengan iklim organisasi yang terbentuk dalam pekerjaan, dengan adanya iklim organisasi yang positif akan membantu pemimpin managerial perempuan dalam menurunkan tingkat *work family conflict* yang dirasakan sehingga kinerja dalam pekerjaan akan menjadi semakin baik.

Bagi organisasi dalam lingkup pekerjaan untuk senantiasa memperhatikan manajemen organisasi sehingga dapat terstruktur dengan baik dan jelas, sehingga karyawan mamapu memberikan performa yang sesuai serta kinerja yang maksimal. Selanjutnya, bagi penelitian yang akan datang diharapkan mampu memperhatikan skala yang mengandung unsur performa kerja yang bersumber pada iklim organisasi responden sehingga memungkinkan adanya dorongan munculnya *faking good* atau jawaban yang mengarah ke *social desirability*, sehingga dalam penelitian selanjutnya perlu adanya pendekatan personal. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya, dapat mempertimbangkan adanya fleksibilitas pekejaan yang dapat menjadi faktor peningkatan *work family conflict* bagi individu.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Badan Pusat Statistika*. (2023). Presentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen) 2020-2022*. Diakses tanggal 21 Februari 2023 dari <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>

Badan Pusat Statistika. (2022). *Proporsi Perempuan yang Berada di Posisi Managerial* Diakses tanggal 7 September 2022 dari <https://sirusa.bps.go.id/sirusa/index.php/indikator/1982>

Beutell, N. J. (2010). Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work‐family conflict, work‐family synergy, and domain satisfaction. Career Development International.

Carlson Dawn, K. K. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. Journal of Vocational Behavior, 249-276.

Dau-Schmidt, K. G., Galanter, M. S., Mukhopadhaya, K., & Hull, K. E. (2009). Men and women of the bar: The impact of gender on legal careers. Mich. J. Gender & L., 16, 49.

Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. Academy of management review, 21(3), 619-654.

Diana, A. E., Eliyana, A., & Pradana, I. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction with organizational commitment as the moderator variable. Sys Rev Pharm, 11(10), 429-437.

Erden Bayazit, Z., & Bayazit, M. (2019). How do flexible work arrangements alleviate work-family-conflict? The roles of flexibility i-deals and family-supportive cultures. The International Journal of Human Resource Management, 30(3), 405-435.

Gani, I., & Amalia, S. (2015). Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelituan Bidang Ekonomi dan Sosial. Penerbit Andi.

Ghavifekr, S., & Pillai, N. S. (2016). The relationship between school’s organizational climate and teacher’s job satisfaction: Malaysian experience. Asia Pacific Education Review, 17, 87-106.

Greenhaus. J & Beutell. N. (1985). *Source of Conflict Between Work and Family Roles.* The Academy of Management Review.

Guruh, M., Syatoto, I., & Razak, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Mitra Abadi Tangerang. Jurnal Arastirma, 1(1), 76-84. Indisari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Hadi, Sutrisno. (2015). *Statistik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K. I. (2008). *Organizational and psychological climate: A review of theory and research*. European Journal of work and organizational psychology, 17(1), 5-32.

Ji, D., & Yue, Y. (2020). Relationship between kindergarten organizational climate and teacher burnout: work–family conflict as a mediator. Frontiers in psychiatry, 11, 408.

Junça-Silva, A., & Freire, M. (2022). *The Role of Organizational Climate, and Work–Family Conflict in Burnout: The Case of Teachers*. Sustainability, 14(21), 13871.

Lan, T. J. (2017). Perempuan dan Moderanisasi Woman and Moderanization. *Masyarakat dan Budaya*, 17-27.

R. Mrihrahayu, D. (2021). *Dampak Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Iklim Organisasi pada Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Industri Tekstil Kota Surabaya*. *Jurnal Widya Genecwara*, 1-14.

Rijalulloh, T. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

Stringer, R. A. (2002). *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect.* Prentice Hall.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tendelina, L. A. (2013). *Hubungan Iklim Organisasi dengan Konflik Peran Ganda sebagai Ibu Rumah Tangga dan Pekerja pada Pegawai Negeri Sipil Wanita di Akademi Militer Megelang.* Salatiga: Universitas Satya Wacana.

Van Der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work–family conflict of men and women in European workplaces. Social indicators research, 151, 383-402.