

**HUBUNGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN KINERJA
KARYAWAN YANG SUDAH MENIKAH DI PT BUNGA
WANGSA SEJATI (JAWA TIMUR PARK 1)**

SKRIPSI



oleh

**Cahyanti Yul Maulida Choir
NIM. 18410227**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

**HUBUNGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN KINERJA
KARYAWAN YANG SUDAH MENIKAH DI PT BUNGA
WANGSA SEJATI (JAWA TIMUR PARK 1)**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh
Cahyanti Yul Maulida Choir
NIM. 18410227

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN KINERJA
KARYAWAN YANG SUDAH MENIKAH DI PT BUNGA
WANGSA SEJATI (JAWA TIMUR PARK 1)**

SKRIPSI

oleh

**Cahyanti Yul Maulida Choir
NIM. 18410227**

**Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing**



**Yusuf Ratu Agung, MA
NIP. 1980102020150310029**

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. H. Hifa Hidayah, M.Si
NIP. 1976112820021220001**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN KINERJA
KARYAWAN YANG SUDAH MENIKAH DI PT BUNGA
WANGSA SEJATI (JAWA TIMUR PARK 1)

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal, 29 Juni 2022
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



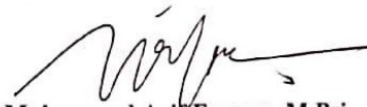
Yusuf Ratu Agung, MA
NIP. 198010202015031002

Anggota Penguji Lain
Penguji Utama



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

Anggota



Muhammad Arif Furgon, M.Psi
NIP. 19900614201911201268

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Tanggal,

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
Dk. H. Maulana Malik Ibrahim Malang

Dk. H. Maulana Malik Ibrahim Malang
NIP. 1976112820021220001

Pernyataan Orisinalitas

yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cahyanti Yul Maulida Choir

NIM : 18410227

Fakultas : Psikologi

Jurusan : Psikologi

Judul Skripsi : HUBUNGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN KINERJA KARYAWAN YANG SUDAH MENIKAH DI PT BUNGA WANGSA SEJATI (JAWA TIMUR PARK 1)

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi akademis.

Malang, 29 Mei 2022



Cahyanti Yul Maulida Choir
NIM. 18410227

v

v

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

**“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan
kesanggupannya.”**

QS. Al – Baqarah: 286

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbilalamin, terima kasih penulis ucapkan, karena dengan karunia, petunjuk serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dari awal hingga akhir.

Karya ini penulis persembahkan kepada orang – orang yang sangat berarti, yaitu:

Kedua orang tua penulis yaitu Hari Wahyudi dan Sri Nasuchah yang selalu memberikan dukungan dan selalu mendo'akan setiap langkah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbilalamin, Penulis ingin mengucapkan terima kasih. Karena berkat rahmat, hidayah dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan karya ini. Sholawat dan salam selalu tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi sosok dan pemikiran revolusioner. Puji syukur kehadiran Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **HUBUNGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN KINERJA KARYAWAN YANG SUDAH MENIKAH DI PT BUNGA WANGSA SEJATI (JAWA TIMUR PARK 1)** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) program studi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Banyak faktor yang mendukung penulis menulis karya ini. Hal ini terlihat dari pihak-pihak yang juga memberikan dukungan moril dan materil berupa bimbingan, fasilitas, dan perhatian yang tidak terbatas. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ainindita Aghniacakti, M.Psi., Psikolog, dan Yusuf Ratu Agung, MA selaku Dosen Pembimbing, terimakasih penulis haturkan atas waktu yang telah beliau limpahkan untuk bimbingan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

4. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi, Psikolog, selaku Dosen Wali yang telah banyak memberikan arahan mulai awal perkuliahan hingga proses perkuliahan berakhir.
5. Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku Penguji Utama dan Muhammad Arif Furqon, M.Psi, selaku Anggota Penguji, terimakasih penulis haturkan atas waktu yang telah diberikan untuk memberikan bimbingan hingga akhir penulisan skripsi ini.
6. Seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Karyawan Jawa Timur Park 1 yang telah membantu dalam proses penelitian yang telah dilakukan.
8. Ayah dan Mama yang selalu memberikan do'a kepada penulis sampai saat ini.
9. Seluruh mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2018.

Semoga Allah membalas amal perbuatan baik mereka lebih baik dari yang mereka berikan. Penulis menyadari bahwa karya ini jauh dari kesempurnaan dari segi bahasa, isi, dan analisis, sehingga kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan demi penyelesaian karya ini. Semoga dengan penulisan makalah ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Ya Robal Alamin.

Malang, 29 Mei 2022



Cahyanti Yul Maulida Choir
NIM. 18410227

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
Pernyataan Orisinalitas	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT	xvii
مستخلص البحث.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Kinerja Karyawan.....	11
1. Definisi Kinerja Karyawan	11
2. Aspek – Aspek Kinerja Karyawan.....	12
3. Faktor Kinerja Karyawan.....	15
4. Kinerja dalam Perspektif Islam	17
B. <i>Work-Family Conflict</i>	22
1. Definisi <i>Work-Family Conflict</i>	22
2. Aspek – Aspek <i>Work-Family Conflict</i>	23
3. Faktor <i>Work-Family Conflict</i>	26
4. <i>Work-Family Conflict</i> dalam Perspektif Islam.....	28

C.	Hubungan <i>Work-Family Conflict</i> dengan Kinerja Karyawan.....	30
D.	Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III	METODE PENELITIAN.....	32
A.	Desain Penelitian.....	32
B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
C.	Definisi Operasional Variabel.....	33
1.	Kinerja Karyawan.....	33
2.	<i>Work-Family Conflict</i>	33
D.	Populasi dan Sampel.....	33
1.	Populasi.....	33
2.	Sampel.....	34
E.	Instrumen Penelitian.....	34
1.	Skala Kinerja Karyawan.....	35
2.	Skala <i>Work-Family Conflict</i>	36
F.	Analisis Data.....	37
1.	Uji Validitas dan Realibilitas.....	37
2.	Analisis Deskriptif.....	40
3.	Uji Asumsi.....	41
4.	Uji Hipotesis.....	41
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A.	Pelaksanaan Penelitian.....	43
1.	Gambaran Lokasi Penelitian.....	43
2.	Waktu dan Tempat.....	45
3.	Jumlah Subjek Penelitian.....	45
4.	Prosedur Pengambilan Data.....	46
5.	Hambatan - hambatan.....	47
B.	Hasil Penelitian.....	48
1.	Hasil Uji Deskriptif.....	48
2.	Hasil Uji Asumsi.....	50
3.	Hasil Uji Hipotesis.....	52
C.	Pembahasan.....	53

1. Tingkat Kinerja Karyawan Jawa Timur Park 1.....	53
2. Tingkat <i>Work-family conflict</i> Karyawan Jawa Timur Park 1.....	54
3. Hubungan Antara <i>Work-family conflict</i> dengan Kinerja Karyawan Jawa Timur Park 1	55
D. Keterbatasan Penelitian	59
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3 1. Penskoran Skala	35
Tabel 3 2. <i>Blue Print</i> Skala Kinerja Karyawan	36
Tabel 3 3. <i>Blue Print</i> Skala <i>Work-Family Conflict</i>	37
Tabel 3 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja.....	38
Tabel 3 5. Hasil Uji Validitas Instrumen <i>Work-family Conflict</i>	39
Tabel 3 6. Hasil Uji Realibilitas Instrumen Kinerja	40
Tabel 3 7. Hasil Uji Realibilitas Instrumen <i>Work-Family Conflict</i>	40
Tabel 3 8. Norma Kategorisasi.....	41
Tabel 4 1 Karakteristik Responden.....	46
Tabel 4 2 Data Penyebaran Kuesioner.....	47
Tabel 4 3 Hasil Uji Deskriptif.....	48
Tabel 4 4 Kategorisasi Data Kinerja Karyawan	48
Tabel 4 5 Kategorisasi Data <i>Work-family conflict</i>	49
Tabel 4 6 Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 4 7 Hasil Uji Coba Linieritas.....	52
Tabel 4 8 Hasil Uji Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4 1 Chart Tingkat Kinerja.....	49
Gambar 4 2 Tingkat <i>Work-family Conflict</i>	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	69
Lampiran 2 Angket Penelitian.....	71
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....	77
Lampiran 4 Hasil Uji Realibilitas.....	81
Lampiran 5 Hasil Analisis Data	82

ABSTRAK

Choir, Cahyanti Yul Maulida. 18410227. Hubungan Work-Family Conflict Dengan Kinerja Karyawan Yang Sudah Menikah Di PT Bunga Wangsa Sejati (Jawa Timur Park 1). Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. 2022

Pembimbing: Ainindita Aghniacakti, M.Psi., Psikolog

Salah satu peran yang dilakukan seseorang berdasarkan tugas perkembangan saat menjadi orang dewasa adalah menjadi pekerja dan di usia dewasa, seseorang dapat memilih untuk melanjutkan kehidupannya sebagai seseorang yang menikah dan menjalani kehidupan berumah tangga. *Work-family conflict* adalah salah satu gambaran konflik peran ganda yang muncul karena ketidakmampuan untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja karyawan di Jawa Timur Park 1, untuk mengetahui bagaimana tingkat *work-family conflict* di Jawa Timur Park 1 dan apakah ada hubungan antara *work-family conflict* dengan kinerja karyawan yang sudah menikah di Jawa Timur Park 1.

Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan model penelitian survei korelasional. Subjek penelitian ini adalah karyawan Jawa Timur Park 1 dengan menggunakan teknik pengambilan *purposive sampling* dengan jenis *homogeneous purposive*. Jumlah populasi responden pada penelitian ini sebanyak 101 dan sampel sebanyak 64 responden. Pengumpulan data untuk variabel kinerja menggunakan skala yang dikembangkan oleh Koopmans (2014) dan variabel *work-family conflict* yang menggunakan alat ukur Carlson, Kecmar dan Williams (2000). Analisis data menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*.

Hasil analisis yang diperoleh adalah $r = -0.176$ dengan signifikansi 0.164 ($p > 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *work-family conflict* dengan kinerja karyawan di Jawa Timur Park 1.

Kata Kunci: Kinerja, *Work-Family Conflict*

ABSTRACT

Choir, Cahyanti Yul Maulida. 18410227. The Relationship between Work-Family Conflict and the Performance of Married Employees at PT Bunga Wangsa Sejati (Jawa Timur Park 1). Thesis. Faculty of Psychology UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. 2022

Supervisor: Ainindita Aghniacakti, M.Psi., Psychologist

One of the roles that a person will take based on developmental tasks as an adult is to become a worker and at an adult age, a person can choose to continue his life as someone who is married and leads a household. Work-family conflict is a form of dual role conflict that arises because a person cannot balance the two roles.

This study aims to determine how the level of employee performance in East Java Park 1, to find out how the level of work-family conflict in East Java Park 1 and whether there is a relationship between work-family conflict and the performance of married employees in East Java Park 1.

This study will use quantitative research methods with a correlational survey research model. The subjects of this study were employees of Jawa Timur Park 1 using a purposive sampling technique with a homogeneous purposive type. The total population of respondents in this research is 101 and the sample is 64 respondents. Collecting data for the performance variabel using a scale developed by Koopmans (2014) and the work-family conflict variabel using a measuring instrument by Carlson, Kecmar and Williams (2000). Data analysis using Pearson Product Moment correlation test.

The results of the analysis obtained were $r = -0.176$ with a significance of 0.164 ($p > 0.05$). These results indicate that there is no relationship between work-family conflict and employee performance in East Java Park 1.

Keywords: Performance, Work-Family Conflict

مستخلص البحث

خير، جحيانتي يول مولدا. 18410227. علاقة الصراع بين العمل والأسرة وإجراء الموظفين المتزوجين في شركة بونجا وانجسا سيجاتي (PT Bunga Wangsa Sejati) جنينة جاوى الشرقية 1. بحث جامعي. كلية علم النفس جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج. 2022.

مشرفة: عينين ديتا أغنياجكتي، الماجستير.

من الأدوار التي سيضطلع بها الشخص بناءً على المهام التنموية كشخص بالغ هو أن يصبح عاملاً في سن الرشد، يمكن للشخص أن يختار مواصلة حياته كشخص متزوج ويقود أسرة. الصراع بين العمل والأسرة هو شكل من أشكال نزاع الدور المزدوج الذي ينشأ لأن الشخص لا يستطيع الموازنة بين الدورين.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى إجراء الموظفين في جنينة جاوى الشرقية 1، لمعرفة كيفية مستوى الصراع بين العمل والأسرة في جنينة جاوى الشرقية 1 وما إذا كانت هناك علاقة الصراع بين العمل والأسرة وإجراء الموظفين المتزوجين في جنينة جاوى الشرقية 1.

ستستخدم هذه الدراسة منهج البحث الكمي مع نموذج بحث المسح الارتباطي. كان موضوع هذه الدراسة الموظفين في جنينة جاوى الشرقية 1 باستخدام طريقة أخذ عينات هادفة بنوع هادف متجانس. كان مجموع المستجيب في هذا البحث هو 101 مستجيبة والعينة هي 64 مستجيبة. جمع البيانات لمتغيرات الإجراء باستخدام مقياس طوره Koopmans (2014) ومتغيرات الصراع بين العمل والأسرة باستخدام أدوات قياس Carlson و Kecmar و Williams (2000). استخدم تحليل البيانات اختبار ارتباط Pearson Product Moment.

نتيجة هذا البحث هي أن مستوى تحقيق الموظف كان في الفئة المتوسطة بنسبة 65.6% وأن مستوى الصراع بين العمل والأسرة كان في الفئة المتوسطة بنسبة 62.5% مستجيبة. تم الحصول على نتائج التحليل $r = -0.176$ مع دلالة 0.164 ($p > 0.05$). تشير هذه النتائج إلى وجود علاقة سلبية غير مهمة بين الصراع في العمل والأسرة وأداء الموظف في جنينة جاوى الشرقية 1.

الكلمات المفتاحية: الإجراء، الصراع بين العمل والأسرة

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seseorang akan melewati fase perkembangan dari anak-anak sampai lansia. Masa dewasa merupakan salah puncak perkembangan bagi setiap orang. Istilah dewasa atau *adult* diartikan sebagai individu yang tumbuh menjadi seorang dewasa. Maka dari itu, orang dewasa diartikan sebagai seseorang yang siap menerima dan menjalani peran dalam kehidupan bermasyarakat. Dewasa dimulai antara usia 18 hingga 40 tahun. Di masa ini seseorang memiliki tuntutan untuk bisa beradaptasi terhadap segala hal yang baru. Menjadi dewasa diharapkan untuk mengambil kedudukan baru seperti menjadi pekerja, orang tua, suami atau istri kebutuhan atau nilai yang baru sesuai dengan tugas perkembangan yang baru (Hurlock, 1999).

Peran yang akan diambil seseorang berdasarkan tugas perkembangan sebagai orang dewasa adalah menjadi pekerja. Seorang laki – laki dan perempuan pasti akan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemudian, seorang laki – laki dan perempuan akan dibagi lagi menjadi mereka yang menikah dan belum menikah. Tentunya, kebutuhan akan dua hal ini akan berbeda. Mereka yang menikah akan mengalami penambahan peran, seorang laki – laki yang menikah akan menjadi tulang punggung keluarga dan perempuan yang menikah akan menjadi ibu rumah tangga.

Hurlock (1999), mendefinisikan masa dewasa adalah masa bermasalah dimana, individu dihadapkan dengan banyaknya masalah dan tidak siap untuk

mengatasinya. Masa – masa penyesuaian sangat dibutuhkan di pekerjaan dan penyesuaian yang berkaitan dengan peran sebagai orang tua atau suami atau isteri. Dikarenakan masalah tersebut, orang dewasa memerlukan waktu dan energi lebih untuk mengatasi hal tersebut. Banyak hal – hal yang perlu dilakukan pada waktu yang bersamaan, penyesuaian diri pada akhirnya tidak dapat diterima secara serempak. Sulit bagi seseorang untuk tetap menyeimbangkan antara perannya di dalam pekerjaan dan di perkawinan atau rumah tangga. Adanya ketidakseimbangan akan hal tersebut dapat menyebabkan konflik dan dapat berdampak buruk untuk kinerja karyawan.

Sedarmayanti (dalam Suwondo dan Sutanto, 2015), mengidentifikasi kinerja karyawan sebagai produk dari suatu pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan syarat – syarat tertentu yang berlaku didalam pekerjaannya. Mangkunegara (2009), menggambarkan kinerja pegawai, beserta pentingnya hasil kerja kuantitatif dan kualitatif yang dicapai pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Robbins (2006), menyatakan kinerja pegawai sebagai sesuatu yang harus diperhatikan oleh pemimpin, karena kinerja dicapai dengan kemungkinan pegawai akan mencapai hasil yang optimal.

Penyebaran virus covid – 19, sejak tahun 2020 lalu telah menyebabkan beberapa tatanan di masyarakat berubah, termasuk juga kebijakan – kebijakan yang diambil oleh pemerintah. Kebijakan tersebut akhirnya menyebabkan dampak terhadap pasar tenaga kerja dan penurunan pendapatan pekerja. Berdasarkan berita yang diambil dari laman resmi Kementerian Keuangan Indonesia (2021), dampak dari kebijakan pemerintah yaitu lockdown

mengakibatkan banyak usaha yang mengalami pailit, yang kemudian berimbas pada angka pemutusan hubungan kerja (PHK). Terutama di industri yang paling terpukul. Secara keseluruhan, kawasan Asia-Pasifik memiliki total tenaga kerja 1,8 miliar, turun 3,2% dibandingkan tahun 2019.

Aset terpenting dan paling berharga yang ada di setiap perusahaan adalah karyawan atau sumber daya manusia (SDM). Mangkunegara (dalam Huseno, 2016) mengatakan bahwa kinerja pegawai sebagai hasil atau produk dari pekerjaan yang telah dilakukan pegawai dalam hal kuantitas dan kualitas. Hal ini dapat diartikan ketika karyawan mengalami penurunan kinerja maka produktivitas perusahaan pun akan menurun. Kinerja karyawan dapat dijadikan acuan untuk menggapai visi, misi dan tujuan perusahaan serta dijadikan bahan evaluasi yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Robbins (dalam Huseno, 2016) berpendapat bahwa prestasi merupakan fungsi yang saling mempengaruhi dari *ability* (A), *motivation* (M), dan *opportunity* (O), dimana ketiga hal ini saling berhubungan dan tidak lepas dari adanya rintangan. Walau setiap individu itu mampu dan bersedia untuk mengerjakan tanggung jawabnya, tapi untuk mencapai itu bisa saja ada rintangan yang akan menjadi penghambat dalam mendapatkan hasil yang maksimal. Rintangan disini dapat diartikan dengan adanya peran ganda yang dimiliki oleh setiap orang terlebih orang – orang yang sudah menikah.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan AD sebagai kapten departemen pembelajaran Jawa Timur Park 1 (JTP 1), beliau mengakui

bahwa memang kinerjanya semakin menurun jika dibandingkan dengan 2 tahun kebelakang.

“ya sejak pandemi juga saya memang merasa kinerjanya turun, selain dari beban kerja yang bertambah karena kurangnya pegawai, kemudian juga tuntutan dirumah juga banyak” (AD, 25 th, 19 Juli 2021)

Begitu pun dengan BO, crew permainan 1 JTP 1 yang menambahkan bahwa sejak adanya covid-19 dan industri pariwisata tutup total, ketika masuk kerja lagi semangatnya menurun dan mengakibatkan turunnya kinerja.

“sekarang jadi lebih tidak semangat lagi mba, terlebih kita kerjanya sekarang itu saling backup antar permainan karena kurang orang juga jadi kadang kita sering tutup 1 wahana buka 1 wahana yang lain gantian gitu jadi lari – larian, ya saya akui kinerja saya memang turun dari sebelumnya” (BO, 40 th, 22 Juli 2021)

Lebih lanjut FE, manajer HRD Jawa Timur Park 1 menyatakan bahwa selama ia melakukan observasi pada karyawannya, didapati bahwa mereka lebih sering malas – malasan dan tidak melakukan SOP (*standard operating procedure*).

“Saya lihat teman – teman di arena beberapa kelihatan sedikit malas, entah karena memang sepi pengunjung atau karena hal lain, tetapi jika berdasarkan peraturan yang ada tidak seharusnya mereka seperti itu. Contohnya seperti kemarin, ada salah satu pegawai yang saya panggil karena ketahuan bermain handphone selama bekerja, akhirnya dia dapat surat peringatan.” (FE, 28 Juni 2021)

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Jawa Timur Park 1 mengalami penurunan kinerja karena adanya tuntutan dari pekerjaan dan tuntutan dari rumah.

Hasil wawancara tersebut didukung dengan hasil arsip yang menunjukkan bahwa karyawan di Jawa Timur Park 1 sering melakukan absensi atau melakukan perizinan di tengah jam kerja karena keperluan keluarga dan

ditambah dengan data rekapitulasi absensi karyawan yang setiap harinya ada karyawan terlambat masuk kerja. Ditambah dengan adanya pengurangan karyawan yang menyebabkan tuntutan dari beban pekerjaan bertambah. Hal ini mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Seseorang yang tidak dapat menyepadankan kedua peran tersebut dalam kehidupannya tentu akan memicu timbulnya konflik.

Banyak penelitian tentang kinerja karyawan telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor hasil yang didorong oleh kinerja. Hasil penelitian sebelumnya mendapatkan beberapa faktor yang menjadi pengaruh kinerja yaitu lingkungan dan stres kerja (Septiana & Widjaja, 2020), iklim kerja (Rahsel, 2016). Penelitian oleh Hidayati, Purwanto, & Yuwono (2008), menunjukkan hasil bahwasannya kecerdasan emosi mempunyai peranan terhadap kinerja karyawan sebesar 27,77%, kemudian hasil penelitian dari Wirawan, Bagia, & Susila (2019), menunjukkan 6,5% besar sumbangan pengaruh langsung tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Soomro, Breiteneker, & Shah (2018), dalam penelitiannya mendapatkan hasil yang positif, ini juga didukung oleh penelitian Afrilia & Hamidah (2018), dengan hasil sebesar 30% yang menandakan kuatnya hubungan kinerja karyawan dengan *work-family conflict*.

Adanya pernikahan yang ditunaikan oleh seseorang menjadikan adanya peran ganda diantaranya, terlebih jika sebelum menikah individu tersebut sudah mempunyai peran yang lain yaitu menjadi pekerja. Apalagi seseorang yang mempunyai anak dan mengambil peran sebagai orang tua. Dalam perjalanannya menuju titik keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, maka akan

bermunculan perselisihan masalah yang harus dihadapi dan mencari jawaban dari perselisihan tersebut jika ingin menjalani kedua peran secara seimbang (Santrock, 2002). Konflik ini diyakini sebagai simultan dari berbagai tuntutan yang menyebabkan ketidaksetaraan diantara pekerjaan-keluarga (Kahn, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Oleh karena itu, konflik pekerjaan-keluarga ini dinilai semacam konflik di mana lingkungan pekerjaan dan rumah dalam beberapa hal saling bertentangan. *Work-family* merupakan sebuah tuntutan konflik dari perannya sebagai pekerja dan perannya dalam keluarga yang menuntut tanggung jawab sama besarnya Greenhaus & Beutell (1985). Frone (dalam Hadi, 2013) kemudian mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga dimana kedua hal tersebut tidak dapat disetarakan dalam berbagai masalah.

Ada tiga aspek dasar yang digagas oleh Greenhaus & Beutell (1985) yaitu *time-based conflict*, berhubungan dengan aktivitas pada kedua hal tersebut (keluarga dan pekerjaan) yang membutuhkan waktu lebih banyak. Ada dua macam *time-based conflict*, yaitu (1) antara peran menuntut waktu yang lebih banyak hingga menyebabkan individu kesulitan dalam memenuhi peran yang lain. (2) kenyamanan ketika melakukan salah satu peran, walaupun secara fisik, individu dapat memenuhi waktu pada peran lainnya. Kemudian ada *strain-based conflict* (konflik karena ketegangan), ketika seseorang mengalami konflik ini maka akan timbul ketegangan, ketegangan ini biasanya diikuti dengan gejala stres, cemas, lelah, depresi dan ketidakstabilan emosi. Hal inilah yang mengakibatkan individu sulit dalam menjalankan tuntutan pada peran lainnya. Terakhir, *behavior-based conflict* (konflik karena perilaku), hal ini

merujuk pada tingkah laku individu ketika dirumah dengan perannya sebagai suami / isteri / bapak / ibu / anak dan ketika dipekerjaan seseorang dituntut untuk menjadi seseorang yang bisa berpikir logis, memiliki agresivitas dan berjiwa kepemimpinan (Amaliya, 2015).

Konflik ini berakibat pada beberapa hal seperti yang ditemukan oleh penelitian Alteza & Hidayati (2015), yang pertama adalah dampak individu yang berhubungan dengan ketidakstabilan emosi, mengalami gangguan kesehatan seperti otot tegang dan pusing, mudah lelah dan berkurangnya konsentrasi. Pada keluarga ada beberapa dampak yang terjadi yaitu sering terjadi konflik antar anggota keluarga, kurangnya waktu untuk keluarga, interaksi antar suami dan isteri terbatas sehingga berujung pada kesalahpahaman dan sering marah terhadap pekerjaan rumah. Pada organisasi sendiri ada beberapa dampak yang terjadi yaitu sulitnya fokus pada pekerjaan yang ada, kinerja menurun, pekerjaan terhambat dan sulit menyelesaikan sebelum deadline akibatnya sering membawa pekerjaan ke rumah. Beberapa penelitian yang ditemukan oleh peneliti, seringkali berfokus hanya pada wanita. Peneliti mencoba untuk mengangkat penelitian dengan tidak melihat gender dan terfokus pada wanita dan pria yang bekerja dan sudah menikah.

Work-family conflict berkaitan dengan kinerja karyawan, dimana individu berhadapan dengan tuntutan dalam pekerjaannya dan tidak mampu memajemen keseimbangan antara keduanya, mereka (karyawan) akan merasakan ketidaknyamanannya mengatur emosinya sehingga berakibat pada performa kerjanya (Karatepe, 2012). Keunikan penelitian ini yaitu fokus pada

karakteristik subjek dimana penelitian terdahulu lebih banyak terfokus di satu gender yaitu wanita, sedangkan pada penelitian ini akan dibahas dari sudut pandang kedua gender yaitu laki – laki dan perempuan. Pada penelitian ini peneliti membatasi untuk kategori memiliki anak dengan rentang usia anak 0 – 13 tahun dengan alasan tuntutan dalam mengasuh yang berbeda. Orang tua dengan bayi dan anak pra sekolah sampai sekolah dasar memiliki kebutuhan pengasuhan tertinggi, sedangkan orang tua dengan anak minimal usia sekolah pertama atau lebih tinggi, tuntutan mengasuhnya lebih rendah daripada bayi dan anak prasekolah sampai sekolah dasar, kemudian paling rendah adalah tuntutan orang tua dengan anak usia dewasa (Susanti & Ekayati, 2013). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rakhmawati (2015) menunjukkan bahwa peranan orangtua dalam mengasuh anak di fase awal dinilai cukup signifikan sebab orangtua merupakan agen sosialisasi primer. Dalam penelitian lainnya dijelaskan bahwa pada rentang umur tersebut anak mengalami masa emas (*golden age*) maka dari itu fase atau periode ini dapat dibilang periode kritis karena akan terhubung dengan kualitas hidupnya ketika sudah memasuki masa remaja atau dewasa. Pada fase ini hampir seluruh sel – sel otak berkembang dengan pesat dimana anak memiliki banyak kesempatan untuk mengembangkan seluruh aspek dirinya, secara fisik, kognitif, sosial, bahasa, moral maupun emosional (Ngewa, 2019). Fase remaja pertengahan atau anak memasuki pubertas pertama merupakan masa – masa anak membangun identitas mereka, pada usia 14 tahun keatas remaja mulai menunjukkan

kemandirian agar tidak terus bergantung (Adlina, 2021). Oleh karena itu, pada usia ini, ada lebih sedikit persyaratan pengasuhan.

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan *Work-family conflict* dengan kinerja karyawan PT Bunga Wangsa Sejati (Jawa Timur Park 1)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan penelitian ini adalah

1. Bagaimana tingkat kinerja karyawan PT Bunga Wangsa Sejati (Jawa Timur Park 1)?
2. Bagaimana tingkat *work-family conflict* karyawan PT Bunga Wangsa Sejati (Jawa Timur Park 1)?
3. Apakah terdapat hubungan *work-family conflict* dengan kinerja karyawan PT Bunga Wangsa Sejati (Jawa Timur Park 1)?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan Jawa Timur Park 1.
2. Untuk mengetahui tingkat *work-family conflict* karyawan Jawa Timur Park 1.
3. Untuk mengetahui adakah hubungan *work-family conflict* dengan kinerja karyawan Jawa Timur Park 1.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang hubungan *work-family conflict* dan kinerja karyawan, dan selanjutnya akan mengeksplorasinya dalam hubungan lain, semoga bermanfaat bagi para pihak dan peneliti.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bekal pemahaman dan pengetahuan bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya dalam menerapkan pengetahuan tentang *work-family conflict* dengan kinerja karyawan terhadap masalah yang dihadapi secara nyata.
- b. Penelitian tersebut dimaksudkan untuk menjadi sumber informasi dan masukan untuk mengetahui, memperbaiki dan melaksanakan sistem serta kinerja perusahaan dan karyawan yang ada.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Robbins (2006), menyatakan kinerja pegawai sebagai sesuatu yang harus diperhatikan oleh pemimpin, karena kinerja dicapai dengan kemungkinan pegawai akan mencapai hasil yang optimal. Menurut Mangkunegara (dalam Ummah, 2017), kinerja adalah hasil kerja yang didasarkan pada kualitas dan kuantitas karyawan yang didapatkan dengan menjalankan tugas yang telah diberikan. Manzoor, *et al.* (2019), mendefinisikan kinerja sebagai kegiatan dan perbuatan yang erat dengan tujuan organisasi di bawah kendali.

Beberapa tokoh seperti Bernardin dan Russel (dalam Setiawan, 2019) mengemukakan kinerja sebagai *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”* Kemudian, Sedarmayanti (dalam Ekhsan, Hidayat, & Parashakti, 2020), mendefinisikan kinerja sebagai *output* seorang pekerja atau karyawan, sebuah proses manajemen yang hasil kerjanya dapat dibuktikan dengan ditunjukkan secara nyata dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standart yang sudah ada.

Pendapat lain dari Bangun (dalam Suwondo & Sutanto, 2015) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan *output* kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan syarat yang berlaku. Menurut Rivai, kinerja adalah tampilan baru yang sepenuhnya menampilkan perubahan hasil atau hasil yang

dipengaruhi oleh berbagai aktivitas yang dilakukan atau diberikan oleh organisasi dengan sumber dayanya selama periode waktu tertentu. Menurut Koopmans, *et al.* (2012), kinerja karyawan adalah perilaku yang berkaitan dengan tujuan perusahaan dan berada di bawah kendali seorang individu.

Berdasarkan uraian beberapa tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dicapai dengan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah diberikan dan dilihat dari kualitas serta kuantitasnya.

2. Aspek – Aspek Kinerja Karyawan

Koopmans, *et al.* (2014) pada penelitiannya tentang dengan pengembangan alat ukur untuk mengukur kinerja individu membagi kinerja dalam tiga aspek, yaitu

a. *Task Performance* (Kinerja Tugas)

Aspek ini mengacu pada perilaku yang ditunjukkan dengan kemahiran seorang karyawan atau individu dalam melakukan atau menyelesaikan tugas dari pekerjaannya yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

b. *Contextual Performance* (Kinerja Kontekstual)

Aspek ini mengarah pada perbuatan individu yang menyokong lingkungan organisasi, sosial dan psikologis dengan tetap mengerjakan pekerjaan utamanya sesuai dengan tujuan yang akan dicapai yang dapat dilihat dari profesionalitas karyawan di tempat kerja.

c. *Counterproductive Work-Behavior*

Aspek ini mengacu pada perilaku yang menempatkan bahaya untuk kesejahteraan organisasi, maupun perilaku yang dilakukan oleh karyawan dengan sengaja dan tidak sesuai dengan peraturan, nilai, dan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (dalam Bolung, Moniharapon, & Lumintang, 2018), mengemukakan ada empat aspek kinerja, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dan dilihat dari efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang sudah dilaksanakan individu dalam mencapai tujuan perusahaan dan sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya.

b. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada seberapa banyak jam kerja yang dihabiskan oleh seorang karyawan untuk melakukan tugasnya, dilihat dari kecepatan dan ketepatan dalam melakukan tugasnya yang dapat dibandingkan dari target dan hasil yang dicapai.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas merujuk pada bagaimana seorang karyawan melakukan tugas dengan tepat atau tidak melakukan kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti karyawan dapat berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya berdasar dengan apa yang diminta oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes (dalam Puspariani, Dunia, & Tripalupi, 2014), ada delapan aspek kinerja, yaitu

a. Kuantitas Kerja

Tugas yang dilakukan sesuai dengan jumlah jam kerja yang diberikan.

b. Kualitas Kerja

Kualitas atau hasil kerja yang dihasilkan didasarkan pada kondisi atau ketentuan yang ada di perusahaan.

c. Pengetahuan terhadap Pekerjaan

Banyaknya wawasan yang dimiliki oleh tiap – tiap karyawan mengenai pekerjaan dan keahlian.

d. Kreativitas

Mempunyai banyak ide – ide kreatif yang muncul saat ada masalah dalam pekerjaannya.

e. Kooperasi

Sikap individu untuk selalu bekerja sama dan membantu orang lain atau rekan kerjanya.

f. Dapat Diandalkan

Handal dan terpercaya dalam penyelesaian suatu pekerjaan dan kehadiran karyawan.

g. Inisiatif

Karyawan mempunyai rasa semangat dalam melakukan pekerjaan yang baru.

h. Kualitas Pribadi

Hal ini menyangkut kepribadian, keramahan dan integrasi pribadi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa aspek kinerja karyawan yaitu *task performance* yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan, *contextual performance* termasuk tanggung jawab pekerja, sikap kooperasi, pengetahuan dalam bekerja, inisiatif dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor yang didefinisikan oleh para ahli. Ada tiga faktor yang digagas oleh Gibson, Ivancevich & Donnelly (1987), yaitu:

- a. Faktor individu yang berkaitan dengan keterampilan, kemampuan, kondisi, dan demografi.
- b. Faktor psikologis berkaitan dengan pandangan, perilaku, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

- c. Faktor organisasi yang berkaitan dengan struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem *reward*.

Kemudian, Mangkunegara (dalam Erri, Lestari, & Asymar, 2021) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. *Ability*

Dilihat dari segi psikologis, *ability* (kemampuan) dibagi menjadi dua yaitu potensi (IQ) dan reality. Hal ini mengindikasikan bahwa seseorang yang memiliki nilai IQ di atas rata – rata cenderung memiliki pelatihan dan keterampilan untuk mendukung posisi dan mengerjakan deskripsi tugasnya dengan tepat. Perusahaan harus memperhatikan penempatan kerja karyawannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

- b. Faktor Motivasi

Dapat dilihat dari perbedaan sikap antar seseorang dalam menghadapi situasi yang berbeda. Tujuan perusahaan atau organisasi dapat dicapai dengan adanya motivasi pada karyawan.

Sedangkan menurut Kasmir (dalam Erri, Lestari, & Asymar, 2021), ada dua hal yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

- a. Kemampuan dan Keahlian

Semakin besar kemampuan dan keahlian yang dimiliki tiap – tiap individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, maka akan dipastikan individu dapat menhandel pekerjaannya dengan baik.

b. Pengetahuan

Pengetahuan disini berarti pengetahuan akan pekerjaan yang dilakuka. Seseorang yang memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, maka hasil dari pekerjaan yang dilakukan akan baik dan begitupun sebaliknya.

Berdasarkan dari beberapa uraian faktor di atas, maka terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor individu, psikologi dan faktor lainnya seperti struktur, organisasi, desain tempat kerja, kepemimpinan, dan sistem *reward*.

4. Kinerja dalam Perspektif Islam

Sebagai manusia, langkah awal yang harus dilakukan adalah melaksanakan penilaian terhadap diri sendiri, baik sebagai pegawai, pengusaha maupun sebagai pribadi. Tuhan menganjurkan manusia untuk melakukan penilaian sebagaimana firman Allah dalam QS. At – Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At – Taubah ayat 105)

“Amalakum” memiliki arti amalmu atau pekerjaanmu. Kata ini dapat diartikan dengan kebiasaan selama di dunia dalam konteks pekerjaan yaitu prestasi atau hasil kerja. Dalam industri prestasi atau hasil kerja adalah kinerja atau *performance* (Maguni & Maupa, 2018).

Kinerja dalam pandangan islam dapat dilihat berdasarkan prinsip dalam Al – Qur’an. Prinsip-prinsip tersebut diuraikan dalam Firman Allah SWT (Imam Mahfud, 2019).

a. Keadilan

Keadilan dijelaskan pada QS: An – Nissa ayat 32:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۚ
وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ ۚ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karuniaNya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.” (QS: An – Nissa ayat 32)

Berdasarkan tafsir Al-Wajiz dijelaskan bahwa laki – laki akan mendapatkan hasil dengan usahanya berjihda, bekerja dan berdagang, sedang perempuan mendapatkan bagian dari usahanya dengan menaati suami dan menjaga farij mereka. Keduanya akan mendapatkan balasan yang sama di akhirat. Maka berlomba lah dalam melakukan kebaikan dan mencari rejeki yang halal agar tidak sibuk berangan – angan.

b. Kompetensi

Allah Swt berfirman dalam QS. Yusuf (12:55):

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَّ

Artinya: “Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan.” (QS. Yusuf 12:55)

Tafsiran Syaikh Dr. Muhammad Sulaiman Al Asyqar, ayat **إِنِّي**

حَفِيظٌ عَلِيمٌ yang berarti “sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan.” Dikatakan bahwa Nabi Yusuf a.s memiliki kecakapan dalam pencatatan dan perhitungan.

c. Kejujuran

Allah Swt berfirman dalam surat AnNissa 4:58

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (QS. An-Nissa 4:58)

Dalam Tafsir Al-Muyassar, firman ini dijelaskan sebagai perintah Allah untuk menunaikan amanat yang telah diberikan untuk disampaikan terhadap pemiliknya. Dalam hal ini pula Allah memerintahkan agar dapat memutuskan perkara dengan dasar keadilan dan objektif.

d. Usaha

Allah Swt berfirman dalam QS. An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: ”Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (QS. An-Najm 53:39)

Tafssir dari Syaikh Dr. Muhammad Sulaiman Al Asyqar, mengatakan bahwa ayat ini berarti manusia akan mendapatkan pahala

dan balasan dari amal atau usaha atas perbuatannya sendiri, dan manusia tidak berhak mendapatkan balasan amal yang bukan atas usahanya sendiri.

e. Inisiatif

Allah Swt berfirman dalam QS. Az Zumar ayat 9:

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: “(Apakah kamu orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dengan sujud dan berdiri, karena takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah, “Apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” Sebenarnya hanya orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran.” (QS. Az Zumar 39:9)

Tafsir oleh Fayiz bin Sayyaf As-Sariih, dimuraja’ah oleh Syaikh Prof. Dr. Abdullah bin Abdul Aziz al-‘Awaji, kalimat pada ayat “Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran”. Yaitu, yang mengetahui perbedaan antara orang ini dengan orang itu hanyalah yang memiliki inti pemikiran, yaitu akal. Dalam konteks pekerjaan orang yang memiliki akal, akan mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan masalahnya.

f. Pengalaman Kerja

Allah Swt berfirman dalam QS. Al Isra ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran,

penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabannya.” (QS. Al Isra 17:36)

Tafsir as-Sa'di, mengatakan maksud dari ayat ini adalah janganlah kamu mengikuti apa yang tidak kamu ketahui. Namun, telitilah setiap apa yang hendak kamu katakan dan kerjakan. Janganlah pernah sekali-kali menyangka semua itu karena hasilnya mungkin tidak sesuai dengan kemampuan.

g. Kreativitas Individu

Allah Swt berfirman dalam QS. Al-Zukhruf ayat 32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا يَوْمَ رَحْمَتِ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami lah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (QS. Al-Zukhruf 43:32)

Tafsir Al-Muyassar mengartikan ayat di atas yang berarti Tuhan memberikan rahmat atau suatu hal pada umatnya itu berbeda dan tidak akan sama antara satu dengan lainnya. Allah berfirman memberikan penjelasan bahwa Dia memberikan tingkatan kepada para makhluk-Nya tentang harta, akal dan pemahaman yang diberikan kepada mereka serta berbagai daya, lahir dan batin. Maka dari itu tingkat kreativitas setiap orang berbeda – beda dalam menyelesaikan masalah atau menciptakan ide baru dalam pekerjaannya.

B. *Work-Family Conflict*

1. Definisi *Work-Family Conflict*

Work-family conflict adalah sebuah bentuk konflik antar peran. Konflik ini diartikan sebagai tuntutan yang datang dari peran yang berbeda secara berlawanan. Jika tuntutan dari salah satu meningkat maka akan sulit menyesuaikan peran lainnya. Tuntutan berasal dari tanggungjawab antara pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Kahn (dalam Greenhaus & Beutell, 1985), berpendapat bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah jenis konflik antara pekerjaan dan peran keluarga yang bertentangan satu sama lain dalam beberapa hal, membuat pembagian peran menjadi lebih sulit. Lebih lanjut Goode (dalam Cooklin, et al., 2014), berhipotesis bahwa konflik pekerjaan-keluarga membatasi waktu dan energi individu sedemikian rupa sehingga peran keluarga dan pekerjaan bersaing dan menciptakan ketegangan yang mengarah pada konflik.

Frediksen dan Scharlach (dalam Soomro, Breitenecker, & Shah, 2018) mengatakan bahwa konflik peran antara pekerjaan dan keluarga tidak dapat dielakkan karena keduanya saling tarik – menarik kearah yang berlawanan, kedua peran ini tidak cocok satu sama lain dikarenakan ada perbedaan antara tuntutan, prioritas, harapan dan persyaratan. Karatepe (dalam Darmawati, 2019), mengatakan bahwa karyawan dengan tuntutan kerja yang terlalu banyak dan berat yang kemudian tidak dapat mengatur keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan, individu akan mengalami

ketidakstabilan emosi dan kemudian akan berpengaruh pada turunnya performa kerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran ganda antara tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, yang menyebabkan ketidakseimbangan antar kedua peran tersebut.

2. Aspek – Aspek *Work-Family Conflict*

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), ada tiga aspek *work-family conflict*, yaitu:

a. Konflik Berbasis Waktu

Konflik berbasis waktu berarti seseorang yang harus membagi waktunya diantara pekerjaan dan keluarga. Ketika individu meluangkan waktu lebih banyak pada satu peran maka satu peran yang lainnya akan kesulitan mendapatkan waktu, bisa diartikan dengan seseorang akan kesulitan membagi waktunya sama rata antara kedua peran tersebut. Sehingga ada beberapa persyaratan atau kebutuhan peran lainnya yang tidak dapat dipenuhi.

b. Konflik Berbasis Ketegangan

Konflik ini merujuk pada ketegangan yang dihasilkan oleh peran. Seseorang berada di bawah tuntutan jika mereka tidak dapat menyeimbangkan peran ini. Stres ini dapat menyebabkan gejala seperti ketegangan, kelelahan, depresi, keengganan, dan lekas marah. Perbedaan ini konsisten dengan kelelahan atau iritabilitas yang

diidentifikasi oleh Pleck (dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Ketika tuntutan ini muncul dalam satu peran, itu mempengaruhi kinerja peran lainnya.

c. Konflik Berbasis Perilaku

Konflik ini merujuk pola spesifik pada satu peran yang tidak sesuai dengan harapan peran lainnya. Contohnya, laki – laki di kantor harus menggambarkan sosok yang menekankan pada kemandirian, mempunyai stabilitas emosional, agresivitas dan objektivitas. Sedangkan disisi lain, anggota rumah mungkin mengarpakan sosok laki – laki yang hangat, emosional dan ketika bersama keluarga menjadi lembut dalam berinteraksi. Jika individu tidak dapat mengoordinasikan perilakunya untuk memenuhi harapan dua peran, seseorang mungkin mengalami konflik antar peran.

Kemudian, Carlson, Kacmar, & Williams (2000) mengembangkan *work-family conflict* menjadi tiga bentuk utama, *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict* dan terdiri dari dua arah yang kemudian digabungkan menjadi enam dimensi yaitu:

a. *Time-based Work Interfering with Family*

Greenhaus & Beutell (1985) menemukan bahwa kerja shift dan jam kerja yang tidak teratur, anak balita, tinggal dalam keluarga besar, dan laki-laki atau perempuan yang bekerja menjadi penyebabnya. Pekerjaan dapat menjadi gangguan dalam keluarga jika terlalu merampas waktu dengan keluarga.

b. *Time-based Family Interfering with Work*

Biasanya terjadi karena waktu yang dijalankan untuk keluarga dapat mengurangi waktu pada pekerjaan. Hal ini dapat mengakibatkan frekuensi keterlambatan karena harus mengurus keluarga terlebih dahulu di pagi hari.

c. *Strain-based Work Interfering with Family*

Pleck, dkk., (dalam Greenhauss & Beutell, 1985) menyatakan bahwa hal ini dapat terjadi ketika salah satu peran diberi tegangan dan berpengaruh terhadap yang lain. Hal ini dapat mempersulit satu orang untuk memenuhi tuntutan peran lainnya. Konflik peran, ambiguitas peran, aktivitas lintas batas, dan banyak lainnya menciptakan ketegangan di tempat kerja. Gangguan keluarga terkait stres adalah suatu kondisi di mana tuntutan pekerjaan membuat sulit untuk memenuhi tuntutan keluarga

d. *Strain-based Family Interfering with Work*

Penyebab konflik ini dicontohkan dengan suami yang kurang mendukung karir istri maupun sebaliknya.

e. *Behavior-based Work Interfering with Family*

Greenhaus dan Beutell (1985) menemukan bahwa konflik perilaku terjadi saat pola perilaku tertentu dari satu peran tidak mendukung peran lainnya. Pekerjaan perilaku yang mengganggu keluarga adalah suatu kondisi yang terjadi pada pola perilaku tertentu.

f. Behavior-based Family Interfering with Work

Sama halnya dengan *behavior-based family interfering with work*, *behavior-based work interfering with family* muncul ketika pola perilaku tertentu dari anggota keluarga tidak konsisten dengan pola perilaku di tempat kerja, yang mengarah ke konflik. Karena harapan keluarga tidak sama dengan harapan pekerjaan.

Berdasarkan uraian beberapa tokoh tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek *work-family conflict* terdiri atas konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan, dan konflik berbasis perilaku dan ketiga aspek ini memiliki dua arah yaitu *work interfering with work* dan *family interfering with work*.

3. Faktor *Work-Family Conflict*

Ada dua faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* menurut Darmawati (2019), yaitu:

a. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan adalah peran pekerjaan yang ditanamkan oleh keadaan dan kondisi yang terkait dengan pekerjaan, memperlihatkan bagaimana pekerjaan dapat memberikan peran kepada karyawan yang memegangnya.

1) Komitmen Waktu Kerja

Komitmen kerja dapat diukur dari segi kompetisi berbasis waktu. Dengan kata lain, menjadikan kurangnya waktu untuk peran yang lain.

2) Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas jam kerja merupakan cara untuk mengatasi permasalahan waktu pekerja melalui fleksibilitas jam kerja seperti, jam kerja tidak terbatas dalam arti jam kerja dapat disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan lain sepanjang tugas pokok dapat diselesaikan dalam jam kerja tersebut.

b. Faktor Keluarga

Tercermin dalam hubungan antara orang tua dan anak. Ketika kedua orang tua merupakan seorang pekerja, mempunyai anak, dan membutuhkan lebih banyak waktu untuk keluarga, mereka merasa sulit untuk membagi jam kerja mereka.

1) Jumlah Anak

Orang tua bertanggung jawab atas merawat anak mereka. Tentu saja, usia anak yang berbeda memiliki tuntutan yang berbeda. Orang tua yang mempunyai bayi dan anak prasekolah memiliki tuntutan pendidikan tertinggi, orang tua dengan anak usia sekolah memiliki tuntutan pendidikan yang lebih rendah daripada bayi dan anak prasekolah, dan orang tua dengan anak dewasa yang tidak tinggal bersama mereka paling rendah.

2) Keterlibatan Keluarga

Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan keluarga tergantung pada seberapa banyak individu terikat secara emosional dengan keluarga.

Berdasarkan uraian di atas maka faktor – faktor *work-family conflict* adalah faktor pekerjaan yang meliputi komitmen kerja dan fleksibilitas kerja, dan faktor keluarga, meliputi jumlah anak dan keterlibatan keluarga.

4. *Work-Family Conflict* dalam Perspektif Islam

Islam mengajarkan bahwa tidak ada antara laki-laki dan perempuan tidak ada bedanya, terlebih menyangkut hak dan kewajiban setiap orang secara setara, dan bahwa tiada yang lebih dihormati daripada orang-orang yang bertakwa. Peran manusia banyak dibahas dalam Al-Qur'an dan Hadits Nabi, menekankan bahwa peran harus seimbang di antara mereka.

Seperti yang ditunjukkan Al – Qur'an, tidak terdapat perbedaan dalam tindakan atau perbuatan antara laki – laki dan perempuan, jadi siapa pun yang melakukan perbuatan baik maka akan diberi balasan yang setimpal. Hal ini dipertegas dalam firman Allah SWT dalam Al – Qur'an surat Al – Ahzab ayat 35:

إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَنَاتِ وَالْقَنَاتِ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ
وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالْحَشِيعِينَ وَالْحَشِيعَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّائِمِينَ
وَالصَّائِمَاتِ وَالْحَافِظِينَ فُرُوجَهُمْ وَالْحَافِظَاتِ وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ
مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “Sungguh, laki-laki dan perempuan muslim, laki-laki dan perempuan mukmin, laki-laki dan perempuan yang tetap dalam ketaatannya, laki-laki dan perempuan yang benar, laki-laki dan perempuan yang sabar, laki-laki dan perempuan yang khusyuk, laki-laki dan perempuan yang bersedekah, laki-laki dan perempuan yang berpuasa, laki-laki dan perempuan yang memelihara kehormatannya, laki-laki dan perempuan yang banyak menyebut (nama) Allah, Allah telah menyediakan untuk mereka ampunan dan pahala yang besar.”

Hadits riwayat Imam At-Tirmidzi “Dari Ikrimah dan Ummu Umaroh bahwasanya ia mendatangi Rasulullah SAW seraya berkata: “Saya melihat bahwa segalanya hanya diperuntukkan bagi kaum laki-laki. Saya tidak menemukan kaum wanita disebutkan sedikitpun (dalam ayat Al-Qur’an)” setelah menanyakan demikian, kemudian turunlah Ayat ini. (*Sunan At-Tirmidzi*, Kitab *at-Tafsiir*, Hadits nomor 3211)

Dari hadits ini dapat disimpulkan bahwa surat Al-Ahzab ayat 35 diturunkan karena ada keserasahan diantara para sahabat, khususnya perempuan, mengenai hak antara pria dan wanita. Dalam Al – Qur’an juga dijelaskan bahwa antara pria dan wanita harus terjalin adanya kerja sama dan saling membantu. Hal ini tersirat pada firman Allah Surat At – Taubah Ayat 71:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ
عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: " Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, melaksanakan salat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sungguh, Allah Mahaperkasa, Mahabijaksana."

Menurut tafsir Al-Mukhtashar, ayat ini menyiratkan bahwa laki-laki dan perempuan yang beriman dipersatukan oleh iman dan karena itu saling mendukung. Manusia diminta untuk melakukan perbuatan baik yang dicintai Allah SWT, seperti menjalankan ajaran tauhid dan salat, dan menjauhi praktik riba serta perbuatan mungkar yang lain.

C. Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai perilaku yang berkaitan dengan tujuan perusahaan, dibawah kendali individu (Koopmans, et al., 2012). Perilaku ini terlihat dalam kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang atau karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan melakukan tugas sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan: pribadi, psikologis dan organisasi.

Mengacu pada kajian teori sebelumnya, Greenhaus & Beutell (1985) mengatakan bahwa *work-family* merupakan sebuah bentuk konflik antara tuntutan dari pekerjaan dan keluarga dimana kedua peran tersebut menuntut tanggung jawab yang setara. Konflik peran ganda ini biasanya muncul bagi mereka yang sudah menikah dan memiliki dua peran yang berbeda: pekerja dan suami/istri dan/atau ayah/ibu yang berjalan pada saat yang bersamaan.

Hasil penelitian terdahulu oleh Hera, Rasyidin, & Hasmin (2016), memperoleh hasil ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia & Suharnomo (2015), didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work-family conflict* dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Riana, Wiagustini, Dwijayanti, & Rihayana (2018), hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict*, maka kinerja akan semakin turun. Sebaliknya, jika *work-family conflict* rendah, maka kinerja akan semakin tinggi atau baik.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori – teori di atas, hipotesis pada penelitian ini adalah adanya korelasi *work-family conflict* dengan kinerja karyawan, jika tingkat konflik peran ganda meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, dan sebaliknya di PT Bunga Wangsa Sejati (Jawa Timur Park 1).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif survei korelasional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan kecenderungan, sikap, atau pendapat dalam suatu populasi tertentu. Metode kuantitatif digunakan untuk memeriksa teori tertentu dengan cara menguji korelasi antar variabel. Karena variabel tersebut akan diukur menggunakan alat survei, data yang terdiri dari angka-angka ini dapat dianalisis menggunakan teknik statistik. (Cresswell, 2017). Alasan peneliti menggunakan metode kuantitatif adalah untuk menguji adanya hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yaitu istilah yang selalu ada dalam penelitian, variabel bisa berupa apapun dengan beragam variasi yang ada. variabel ini digunakan untuk mengambil kesimpulan dari fenomena atau kenyataan yang terjadi, misalnya kesimpulan yang dihasilkan dari sebab-akibat, mengenai perbedaan, kaitan dan kecenderungan antar satu dengan yang lain.

Penelitian ini menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X): variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *work-family conflict*.

2. Variabel terikat (Y): variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.
Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dicapai dengan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah diberikan dan dilihat dari kualitas serta kuantitasnya. Aspek kinerja karyawan menurut Koopmans berdasarkan *Individual Work Performance (IWP)* adalah *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work-behavior*.

2. Work-Family Conflict

Work-family conflict adalah bentuk konflik peran ganda antara tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, yang menyebabkan ketidakseimbangan antar kedua peran tersebut. Aspek *work-family conflict* terdiri atas *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict* dan ketiga aspek ini memiliki dua arah yaitu *work interfering with work* dan *family interfering with work*.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah Jawa Timur Park 1 sebanyak 218 orang (data per bulan Januari 2022) dan dari jumlah populasi saat ini

ada 101 karyawan yang sudah menikah dan mempunyai anak (Arsip HRD Jawa Timur Park 1).

2. Sampel

Pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan jenis *homogeneous purposive*, yaitu teknik yang didasarkan pada pertimbangan tertentu, dimana sampel memiliki karakteristik yang sama (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini sampel yang akan digunakan berjumlah 64 subjek atau responden. Pengambilan sampel tersebut akan ditentukan dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Merupakan karyawan Jawa Timur Park 1.
- b. Laki – laki dan perempuan.
- c. Telah menikah.
- d. Memiliki anak berusia 0 – 13 tahun.

E. Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan menggunakan skala pengukuran berupa angket. Angket digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat kinerja pegawai Jawa Timur Park 1. Angket adalah prosedur pengumpulan data dimana responden diberikan beberapa penjelasan atau pertanyaan tertulis untuk mendapatkan tanggapan yang digunakan untuk tujuan penelitian (Widoyoko, dalam Purnomo & Palupi, 2016). Model skala yang digunakan untuk menentukan kinerja karyawan dan tingkat *work-family conflict* adalah skala

Likert, dengan empat pilihan: sangat setuju (SS), setuju (S), Tidak setuju (TS) atau Sangat Tidak Setuju (STS). Skor tertinggi adalah 4 dan terendah adalah 1.

Tabel 3 1. Penskoran Skala

Kategori	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala kinerja karyawan yang dikembangkan oleh Koopmans, et al., (2014) dan skala *work-family conflict* yang dikembangkan oleh Carlson, Kacmar, & Williams (2000) berdasarkan aspek dan multidimensi *work-family conflict* dari teori yang dikemukakan Greenhaus & Beutell (1985).

1. Skala Kinerja Karyawan

Skala kinerja karyawan yang akan digunakan mengacu pada skala disusun Koopmans, et al., (2014). Peneliti akan mengadaptasi skala dari penelitian sebelumnya yang telah diterjemahkan oleh Fadli (2018).

Tabel 3 2. Blue Print Skala Kinerja Karyawan

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	<i>Task Performance</i>	Keterampilan dalam merencanakan dan memanajemen kinerja	7	-	13
		Mampu berpendapat terkait hasil pekerjaannya	1, 2, 3, 4, 5, 6, 13	-	
		Berorientasi terhadap hasil	8, 9	-	
		Mampu menentukan prioritas	11	10	
		Keterampilan dalam memanajemen waktu dan usaha	12	-	
2	<i>Contextual Performance</i>	Memiliki rasa semangat dan tanggung jawab terhadap pekerjaan	14, 15	-	16
		Dapat diajak berkolaborasi dan kerja sama dengan rekan kerja	16	-	
		Keterampilan dalam berkomunikasi, kreativitas dan insiatif	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23,24	-	
		Metode kerja	27	-	
		Dapat menerima pendapat dan kritik	26	25	
		Kepedulian terhadap kualitas hasil kerja	28, 29	-	
3	<i>Counterproductive Work Behavior</i>	Off task behavior	30, 31, 32	-	10
		Complaining	33, 34	-	
		Kesengajaan dalam melakukan kesalahan	35, 39	-	
		Tidak peduli terhadap kualitas pekerjaan	36	-	
		Budaya konflik	37, 38	-	
Total					39

2. Skala *Work-Family Conflict*

Skala *work-family conflict* yang akan dipakai mengacu pada skala yang dikembangkan oleh Carlson, Kacmar, & Williams (2000). Peneliti mengadaptasi skala dari penelitian sebelumnya yang telah diterjemahkan dalam bahasa indonesia dan dikembangkan oleh Anggraeni (2019).

Tabel 3.3. Blue Print Skala Work-family conflict

No	Dimensi	Indikator	Aitem	Jumlah
1.	<i>Time-based</i>	Kurangnya waktu dalam menjalankan peran – peran lainnya.	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
		Salah satu perannya mengganggu waktu lainnya.	7, 8, 9, 10	4
	<i>Strain-based</i>	Kelelahan menjalankan peran lainnya.	11, 12	2
		Ketidakstabilan emosi.	13, 14	2
		Membawa masalah pada peran lainnya.	15, 16, 17, 18, 19, 20	6
2.	<i>Behavior-based</i>	Pemecahan masalah yang tidak sesuai	21, 22, 23	3
		Ketidaksesuaian pola perilaku antara kedua peran	24, 25, 26, 27	4
Total				27

F. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah derajat ketepatan suatu tes atau skala (Azwar, Realibilitas dan Validitas: Edisi 4, 2014). Dikatakan memiliki validitas tinggi jika sebuah alat ukur mendapatkan data yang akurat dan dapat memberikan gambaran tentang variable yang akan diukur.

Pengujian validitas akan dilakukan dengan *Pearson Product Moment* menggunakan program SPSS. Item dikatakan valid jika memenuhi kriteria nilai signifikansi $\geq 0,3$ (Azwar, Realibilitas dan Validitas: Edisi 4, 2014).

Berikut adalah hasil uji coba instrumen skala kinerja karyawan dan skala *work-family conflict* yang diberikan kepada 43 subjek.

Tabel 3 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja

No. Aitem	Koefisien Korelasi	R Kriteria	Interpretasi
1	0.416	0.3	Valid
2	0.338	0.3	Valid
3	-0.153	0.3	Tidak Valid
4	0.4	0.3	Valid
5	0.31	0.3	Valid
6	-0.272	0.3	Tidak Valid
7	0.43	0.3	Valid
8	0.437	0.3	Valid
9	0.368	0.3	Valid
10	0.219	0.3	Tidak Valid
11	0.538	0.3	Valid
12	0.344	0.3	Valid
13	0.281	0.3	Tidak Valid
14	0.294	0.3	Tidak Valid
15	0.262	0.3	Tidak Valid
16	0.527	0.3	Valid
17	0.305	0.3	Valid
18	0.224	0.3	Tidak Valid
19	0.421	0.3	Valid
20	0.354	0.3	Valid
21	0.425	0.3	Valid
22	0.385	0.3	Valid
23	0.557	0.3	Valid
24	0.121	0.3	Tidak Valid
25	0.246	0.3	Tidak Valid
26	0.29	0.3	Tidak Valid
27	0.086	0.3	Tidak Valid
28	0.489	0.3	Valid
29	0.353	0.3	Valid
30	0.536	0.3	Valid
31	0.147	0.3	Tidak Valid
32	0.299	0.3	Tidak Valid
33	0.242	0.3	Tidak Valid
34	0.313	0.3	Valid
35	0.088	0.3	Tidak Valid
36	0.21	0.3	Tidak Valid
37	0.19	0.3	Tidak Valid
38	-0.067	0.3	Tidak Valid
39	0.268	0.3	Tidak Valid

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 20 aitem memiliki nilai koefisien di atas 0.3 dan 19 aitem instrument kinerja memiliki nilai koefisien korelasi di bawah 0.3.

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Instrumen *Work-family Conflict*

No. Aitem	Koefisien Korelasi	R Kriteria	Interpretasi
1	0.427	0.3	Valid
2	0.457	0.3	Valid
3	0.057	0.3	Tidak Valid
4	0.663	0.3	Valid
5	0.728	0.3	Valid
6	0.663	0.3	Valid
7	0.672	0.3	Valid
8	0.605	0.3	Valid
9	0.536	0.3	Valid
10	0.726	0.3	Valid
11	0.628	0.3	Valid
12	0.754	0.3	Valid
13	0.527	0.3	Valid
14	0.708	0.3	Valid
15	0.484	0.3	Valid
16	0.618	0.3	Valid
17	0.736	0.3	Valid
18	0.633	0.3	Valid
19	0.635	0.3	Valid
20	0.770	0.3	Valid
21	0.520	0.3	Valid
22	0.480	0.3	Valid
23	0.547	0.3	Valid
24	0.506	0.3	Valid
25	0.503	0.3	Valid
26	0.655	0.3	Valid
27	0.550	0.3	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa 1 aitem memiliki nilai koefisien dibawah 0.3 dan 26 lainnya memiliki nilai koefisien diatas 0.3. Angka koefisien korelasi didapatkan dari hasil analisis dari *IBM SPSS Versi 25 for Windows*.

b. Uji Realibilitas

Realibitas adalah sejauh mana suatu hasil dari pengukuran atau alat ukur dapat dipercaya (Azwar, Realibilitas dan Validitas: Edisi 4, 2014). Reliabilitas alat ukur dapat dilihat dengan melakukan pengujian setelah beberapa kali terhadap kelompok yang sama. Uji realibilitas akan menggunakan metode *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS. Suatu skala dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach $\geq 0,70$.

Tabel 3 6 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Kinerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.794	20

Berdasarkan tabel di atas, hasil yang didapatkan adalah 0.794. Ini menandakan bahwa 0.794 lebih besar dari 0.7 sehingga instrumen ini dapat dikatakan memiliki tingkat realibilitas yang baik dan dapat digunakan sebagai instrument untuk pengumpulan data.

Tabel 3 7 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Work-Family Conflict

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.929	26

Berdasarkan tabel 3.7, uji coba realibilitas pada instrument *work-family conflict* menunjukkan nilai 0.929. Hal ini berarti bahwa nilai 0.929 lebih besar daripada 0.7, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen ini memiliki tingkat realibilitas yang bagus dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengklasifikasikan individu-individu ke dalam kategori kelompok yang diberi peringkat menurut suatu perhitungan berdasarkan atribut-atribut yang diukur. Kontinum yang digunakan di sini adalah dari rendah ke tinggi. Hanya tiga tingkat kategori diagnostik yang digunakan: rendah, sedang, tinggi (Azwar, 2012). Klasifikasi ini didasarkan pada kriteria berikut:

Tabel 3.8 Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Norma
Tinggi	$M + 1SD \leq X$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Rendah	$X < M - 1SD$

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan distribusi data yang telah terkumpul normal atau tidak (Santoso, 2010). Uji normalitas *One-sample Kolmogorov-Smirnov Test* akan dipakai dalam uji normalitas penelitian ini. Data dikatakan normal apabila memenuhi nilai signifikansi $\geq 0,05$.

b. Uji Linieritas

Tujuan dari uji linieritas adalah untuk menentukan variabel yang diuji berhubungan linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai syarat untuk analisis korelasi atau regresi linier (Setiawan & Yosepha, 2020). Hasil uji linieritas dinyatakan linier jika diperoleh nilai $(p) < 0,05$. Uji linieritas akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. (Santoso, 2010).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi

Uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan bahwa ada tidaknya hubungan antara kedua variabel. Teknik korelasi *Pearson*

Product Moment akan dilakukan dalam pengujian korelasi. Variabel independen dinyatakan memiliki hubungan dengan variabel dependen jika memiliki nilai probabilitas $(p) \leq 0,05$ (Santoso, 2010).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat

Pembangunan Jawa Timur Park I (JTP 1) Batu dimulai pada Oktober 2000, dengan pendanaan utama dari Bapak Sastro sebagai pemilik properti dan pemegang saham lain yaitu Bapak Ali, Bapak Enggar dan Bapak Wangsa. Pembangunan dilaksanakan secara *consortium* dan menggunakan kontraktor yang berbeda. Sedangkan untuk desain Jawa Timur Park secara keseluruhan berasal dari Bapak Sastro, dengan konsultan desain oleh PT SRIMULIA INDO PRATIWI yang sering berubah-ubah dari desain semula. Hal ini terjadi karena pelaksanaan proyek menyesuaikan keadaan dan kondisi tampak yang ada. Penyelesaian proyek tersebut terjadi pada November 2001. Untuk selanjutnya, pengelolaan Jawa Timur Park dilakukan oleh PT Bunga Wangsa Sejati.

JTP 1 berdiri pada 9 Desember 2001 yang kemudian oleh Menteri Riset dan Teknologi diresmikan pada 13 Maret 2002. JTP didirikan diatas area seluas 7 ha. Sebelumnya, pekarangan JTP adalah kebun apel dan jeruk milik warga, kemudian dibeli oleh Paul Sastro Sanjojo, pemilik *Club Bunga Boutique Resort*. Ia kemudian mengembangkan lapangan pekerjaan di pedesaan bagi warga Batu dan

sekitarnya. Hal ini memunculkan ide untuk membangun objek wisata dengan aspek *leisure*.

Berdasarkan peluang pasar itu, terciptalah objek wisata dengan konsep pendidikan dan rekreasi. Dinamakan Jatim Park I karena objek wisata ini asli dari Jawa Timur, Taman Belajar dan Rekreasi. Untuk mendukung konsep tersebut, akan diadakan acara “*Student Day*” serta fasilitas penunjang bagi institusi pendidikan. Ini adalah acara yang berlangsung Senin sampai Jumat dan memiliki harga tiket lebih rendah dari hari-hari biasa. Kami berharap para siswa dapat memanfaatkan kesempatan ini untuk belajar sambil berwisata.

JTP bertujuan untuk menarik semua pengunjung, terutama pelajar, untuk belajar tentang berbagai hal. JTP 1 menggabungkan suasana alam dengan atraksi wisata dan pembelajaran, JTP 1 bertemakan 'Taman Belajar dan Rekreasi'. JTP 1 lebih dari sekedar tempat bermain dan berkunjung, tapi juga tempat belajar.

b. Visi dan Misi Jawa Timur Park 1

1) Visi

Menjadikan JTP 1 sebagai objek wisata bertaraf internasional yang dapat memberikan hiburan, kepuasan, wawasan dan pengetahuan kepada wisatawan.

2) Misi

a) Pengelolaan dan pengembangan destinasi wisata yang dapat digunakan sebagai media pembelajaran eksternal.

- b) Memberikan pelayanan yang maksimal kepada pengunjung dengan menambahkan inovasi – inovasi baru pada fasilitas yang tersedia.
- c) Meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan dan masyarakat yang berada di sekitar lokasi JTP 1.

Dengan diusungnya tema, motto, visi, misi Jawa Timur Park 1 semoga dapat memberikan informasi kepada pengunjung untuk dapat lebih mengenal budaya sekaligus ilmu pengetahuan. Dengan tujuan diatas yang diusung dari tema konsep yang diangkat dapat mencerdaskan kehidupan bangsa dan juga dapat meningkatkan perekonomian dan meningkatkan bidang pariwisata di jawa timur.

2. Waktu dan Tempat

Penelitian dilakukan di Jawa Timur Park 1. Penelitian dilakukan pada bulan April dengan menyebarkan skala berupa angket atau kuesioner kepada karyawan Jawa Timur Park 1, tanggal 16 – 23 April 2022.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek penelitian yaitu karyawan Jawa Timur Park 1 dengan populasi sebanyak 218, dan pada penelitian ini mengambil sampel sebanyak 64. Berikut data distribus frekuensi karakteristik responden di Jawa Timur Park 1.

Tabel 4 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (N)	Total	Presentase (%)	Total (%)
Jenis Kelamin				
Laki – Laki	31	64	48.4	100
Perempuan	33		51.6	
Usia				
<20	1	64	1.5	100
20 – 29	19		29.7	
30 – 39	31		48.4	
40 – 49	12		18.8	
>50	1		1.6	
Status Pendidikan				
SD	3	64	4.7	100
SMA	46		71.9	
D3	4		6.3	
S1	11		17.2	
Lama Bekerja				
1-5 Tahun	11	64	17.2	100
5-10 Tahun	33		51.6	
11-15 Tahun	10		15.6	
16-20 Tahun	9		14.1	
>20 Tahun	1		1.6	

4. Prosedur Pengambilan Data

Data didapatkan dengan cara menyebarkan angket kepada karyawan dengan kriteria yang sudah ditentukan. Kuesioner tersebut disebarkan secara langsung terhadap 101 karyawan dan didapatkan hasil akhir sebanyak 64 data yang digunakan pada penelitian ini. Berikut jumlah data yang disebarkan pada masing – masing department.

Tabel 4 2 Data Penyebaran Kuesioner

Department	Angket yang disebar	Jumlah kembali	Tidak Valid
Accounting	5	3	1
Fish Park	4	4	1
Klinik	2	2	-
Food & Beverage	6	6	-
Permainan	30	30	7
Pool	5	5	-
Houskeeping	5	4	1
Entrance	9	5	3
Pembelajaran	10	10	1
Workshop	3	2	-
Entertain	5	2	-
Kasir	5	5	1
Security	1	1	-
Total	90	79	15

Data tidak valid merupakan data yang tidak diisi sesuai dengan petunjuk yang ada pada lembar angket.

5. Hambatan - hambatan

Ada kesulitan dalam pengambilan data yang dikarenakan oleh Covid – 19, adanya penyesuaian perusahaan terhadap waktu kerja para karyawan, berimbas pada hilangnya beberapa kuesioner walaupun pada saat pengambilan data angket dibagikan secara langsung. Begitu pula dengan keluar – masuk (*turnover*) karyawan yang dilakukan sejak pandemi, membuat data jumlah populasi terus berubah. Maka dari itu pada penelitian ini dibutuhkan ketelitian dalam menyaring data agar menghasilkan data yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Deskriptif

Pengujian data deskriptif memiliki tujuan untuk mengetahui karakteristik data dalam suatu penelitian. Hasil yang diperoleh berupa mean, standar deviasi, min, max menggunakan perhitungan ini untuk mengklasifikasikan data menjadi tiga kategori: tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 4 3 Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	64	51	67	58.59	4.042
WFC	64	39	74	55.16	7.844

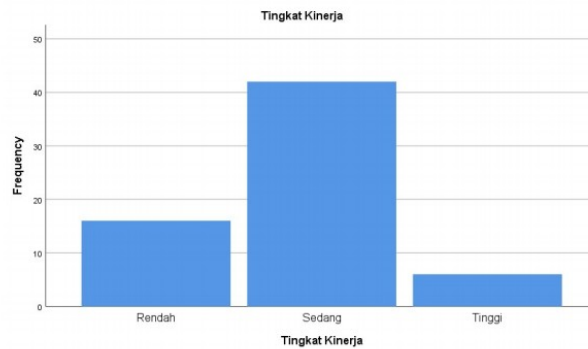
Berdasarkan tabel diatas, perolehan nilai mean(M) pada skala kinerja sebesar 58.59 dan standar deviasi (SD) sebesar 4.042. Sedangkan skala *work-family conflict* (WFC) mempunyai nilai mean (M) 55.16 dan standar deviasi (SD) 7.884. Berikut adalah kategorisasi data dalam penelitian ini.

Tabel 4 4 Kategorisasi Data Kinerja Karyawan

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 62.63$	6	9.4%
Sedang	$54.54 < X < 62.63$	42	65.6%
Rendah	$X < 54.54$	16	25%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat 9.4% subjek memiliki tingkat kinerja yang tinggi, 65.6% subjek dengan tingkat kinerja sedang dan 25% orang dengan kinerja rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Jawa Timur Park 1 yang sudah menikah memiliki

kecenderungan kinerja yang sedang. Hasil dari kategorisasi tersebut dapat dilihat dalam chart berikut.

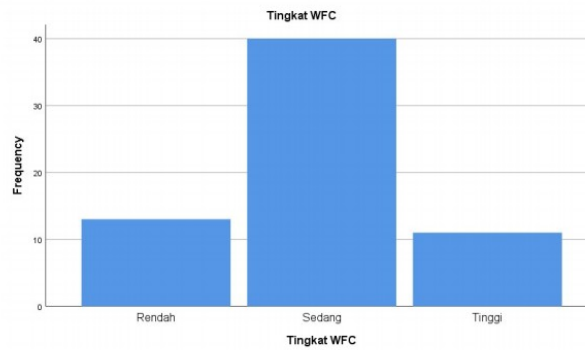


Gambar 4.1 Chart Tingkat Kinerja

Tabel 4.5 Kategorisasi Data *Work-family conflict*

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 62.63$	11	17.2%
Sedang	$54.54 < X < 62.63$	40	62.5%
Rendah	$X < 54.54$	13	20.3%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 64 subjek, terdapat 17.2% subjek memiliki tingkat *work-family conflict* yang tinggi, 62.5% subjek dengan tingkat *work-family conflict* sedang dan 20.3% karyawan dengan kinerja rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Jawa Timur Park 1 yang sudah menikah memiliki tingkat *work-family conflict* yang sedang. Hasil dari kategorisasi tersebut dapat dilihat dalam chart berikut.



Gambar 4 2 Tingkat *Work-family Conflict*

2. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Santoso (2010), menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data yang terkumpul, termasuk apakah itu normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *one-sample Kolmogrov-Sminorv*, dan menggunakan nilai eksak yang dilihat oleh sejumlah besar subjek dalam penelitian ini. Jika nilai sig yang diperoleh adalah $\geq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal. Berikut tabel hasil uji normalitas dalam penelitian ini.

Tabel 4 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.87669859
Most Extreme Differences	Absolute	0.143
	Positive	0.077
	Negative	-0.143
Test Statistic		0.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		0.133
Point Probability		0.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai exact signifikasinya 0.133, hal ini berarti data yang diambil telah terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan dari uji linearitas adalah untuk melihat apakah dua variabel atau lebih yang di uji memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Hasil uji linieritas dinyatakan linier jika diperoleh nilai $(p) < 0.05$. Uji linieritas akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Santoso, 2010). Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 25 for Windows.

Tabel 4 7 Hasil Uji Coba Linieritas

<i>ANOVA Table</i>			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * WFC	Between Groups	(Combined)	913.018	31	29.452	.571	.939
		Linearity	.147	1	.147	.003	.958
		Deviation from Linearity	912.871	30	30.429	.590	.925
	Within Groups		1651.217	32	51.601		
	Total		2564.234	63			

Dapat dilihat bahwa nilai *significance linearity* adalah 0.958 dimana itu > 0.05 yang menandakan bahwa data ini tidak terpenuhinya asumsi linearitas. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa kedua variabel tidak memiliki hubungan linier, maka selanjutnya akan dijelaskan melalui informasi pola hubungan yang tidak dapat dijelaskan oleh garis linier dengan melihat nilai signifikansi deviation from linearity. Pengambilan keputusan dari signifikansi deviation from linearity jika nilai $p > 0.05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan terikat. Pada penelitian ini didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.925 dimana hal ini menunjukkan nilai > 0.05 , yang berarti ada hubungan antara variabel bebas dengan terikat.

3. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan uji korelasi *Pearson Product Moment*, nilai koefisien diperoleh sebanyak -0.176 dengan nilai signifikansi 0.164 > 0.05 dimana hal ini berarti bahwa *work-family conflict* mempunyai hubungan negatif tidak signifikan dengan kinerja pada karyawan Jawa Timur Park 1.

Tabel 4 8 Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment

<i>Correlations</i>				
			WFC	Kinerja
<i>Spearman's rho</i>	WFC	Correlation Coefficient	1.000	-0.176
		Sig. (2-tailed)		0.164
		N	64	64
Kinerja		Correlation Coefficient	-0.176	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.164	
		N	64	64

C. Pembahasan

1. Tingkat Kinerja Karyawan Jawa Timur Park 1

Tingkat kinerja karyawan JTP 1 berada kategori tinggi sebanyak 9.4% dengan frekuensi sebanyak 6 orang, sebanyak 65.6% atau sebanyak 42 orang pada tingkat sedang dan tingkat rendah sebanyak 25% atau 16 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan Jawa Timur Park 1 berada pada kategori sedang karena memiliki presentase yang lebih tinggi yaitu 65.6%.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kuantitas dan kualitas yang didapat dengan melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diberikan. Individu yang memiliki tingkat kinerja tinggi dapat dikatakan bahwa mereka mampu mencapai kualitas dan kuantitas kerjanya sesuai dengan apa yang telah diberikan dengan menjalankan tugas

dan tanggungjawab secara penuh dan baik. Individu dengan tingkat kinerja tinggi mempunyai tujuan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal dengan waktu yang minimal, sehingga dapat mengerjakan tugas yang lain ketika ada waktu kosong.

Pada tingkat kinerja sedang, individu tetap melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diberikan tetapi tidak dengan hasil yang maksimal dan waktu yang minimal. Individu pada tingkat ini berpandangan bahwa yang terpenting adalah mereka menyelesaikan tugasnya walaupun hasil yang diberikan tidak maksimal.

Pada tingkat kinerja rendah ditandai dengan ketidakmampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah diberikan dan individu yang mempunyai tingkat kinerja rendah mempunyai kecenderungan untuk menunda pekerjaan.

2. Tingkat *Work-family conflict* Karyawan Jawa Timur Park 1

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa 17.2% subjek berada pada tingkat *work-family conflict* yang tinggi, 62.5% subjek berada pada kategori *work-family conflict* sedang dan 20.3% orang berada pada kategori rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *work-family conflict* karyawan Jawa Timur Park 1 berada pada tingkat sedang sebanyak 62,5%.

Menurut Eingsberg (dalam Hasanah & Ni'matuzahroh, 2017), individu dengan tingkat *work-family conflict* tinggi dikatakan bisa

beradaptasi dalam kondisi apapun secara fleksibel untuk berada pada keadaan tertentu dan memecahkan masalah yang dimilikinya.

Individu pada tingkat *work-family conflict* rendah tidak mempunyai fleksibilitas yang tinggi dan memiliki kecenderungan ketidakmampuan dalam bereaksi terhadap perubahan-perubahan kecil dalam kehidupan.

Konflik pekerjaan-keluarga adalah gambaran dari konflik antar peran antara tuntutan yang ada dari pekerjaan dan keluarga, ini menyebabkan ketidakseimbangan antar kedua peran tersebut. Tuntutan yang ada pada kedua peran tersebut menimbulkan keterbatasan pada segi ruang, waktu dan energi.

Individu yang memiliki tingkat *work-family conflict* sedang dapat dikatakan sebagai seseorang yang mempunyai kemampuan dalam manajemen waktunya dengan baik, maka dari itu seseorang yang memiliki tingkat sedang tidak akan merasakan kesulitan dalam menyeimbangkan kedua perannya.

3. Hubungan Antara *Work-family conflict* dengan Kinerja Karyawan Jawa Timur Park 1

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja karyawan di Jawa Timur Park 1 dilihat dari hasil signifikansi yang menunjukkan angka $0.164 > 0.05$. Data tersebut berarti bahwa meskipun banyak individu yang memiliki tingkat *work-family conflict* tinggi tetapi tetap menunjukkan kinerja yang baik pula, dan

sebaliknya juga ada beberapa orang yang memiliki *work-family conflict* rendah kinerja yang ditunjukkan juga rendah.

Hasil ini berbeda dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afrilia & Hamidah (2018). Penelitian yang dilakukan oleh Afrilia & Hamidah (2018), mengemukakan bahwa hasil yang didapatkan sebesar 30% yang menandakan kuatnya hubungan antara *work-family conflict* dengan kinerja karyawan. Ini sangat memungkinkan dapat terjadi dan hasil dapat beragam. Penelitian ini akan menjelaskan kemungkinan yang dapat terjadi, mengapa *work-family conflict* tidak berhubungan langsung terhadap kinerja karyawan.

Sandra & Djalali (2013), mengatakan jika seseorang yang memiliki manajemen waktu yang baik, dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Manajemen waktu juga berfokus pada hasil dan bukan hanya sekadar mengacu pada pengelolaan waktu. Individu yang mampu menentukan prioritas dari berbagai tugasnya cenderung dapat memanajemen waktunya dengan baik. Hal ini juga termasuk pada konflik peran antara menyeimbangkan waktunya pada pekerjaan dan juga dalam keluarga, sehingga ini memungkinkan adanya kemampuan dalam memanajemen waktu pada karyawan Jawa Timur Park 1 yang membuat tidak adanya hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja.

Penelitian ini juga menjelaskan lebih dalam melalui observasi yang dilakukan bersamaan dengan penyebaran angket dan juga wawancara lanjutan dengan pihak staff SDM (sumber daya manusia). Dari hasil

observasi didapati bahwa selama penelitian berlangsung, para karyawan tidak memiliki beban kerja yang tinggi, terlebih penelitian dilaksanakan pada bulan puasa (Ramadhan) dimana angka pengunjung lebih sedikit dibandingkan dengan hari diluar Ramadhan. Hal ini mengakibatkan para karyawan mempunyai banyak waktu luang yang dapat mereka gunakan untuk bermain handphone, berkomunikasi dengan teman atau keluarga melalui media sosial. Lebih lanjut, pihak staff SDM mengatakan bahwa, di Jawa Timur Park 1 karyawan dapat dengan bebas bertukar hari kerja dengan rekan sejawat / satu *department*, selama hal ini disetujui oleh atasan langsung mereka. Kemudahan dalam menukar hari kerja, meminimalkan konflik antar kedua peran tersebut. Konflik seringkali dianggap membahayakan organisasi. Beberapa pandangan menganggap bahwa semua konflik itu membahayakan dan harus dihindari sedangkan ada anggapan lain bahwa konflik juga diperlukan dalam organisasi agar karyawan tidak bersikap acuh terhadap pekerjaan dan rekannya. Pengelolaan konflik ini adalah salah satu tugas pimpinan agar memberikan dampak yang positif untuk seluruh organisasinya (Robbins & Judge, 2008).

Hasil pada penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Praditya (2018), penelitiannya menunjukkan bahwa antara *work-family conflict* dengan kinerja karyawan tidak terdapat hubungan. Dalam penelitian ini disebutkan terkait tingkat beban kerja dan pengawasan yang tergolong rendah. Adanya waktu luang yang dimiliki digunakan

karyawan untuk berkomunikasi dengan keluarga, banyak karyawan yang pulang sebelum jam kerja usai.

Faktor lainnya adalah terdapat perbedaan antara individu. Setiap individu memiliki cara pandang, tujuan hidup, kebutuhan dan kemampuan individu yang berbeda. Perbedaan ini tentunya akan terbawa ketika seseorang bersama keluarga dan dalam pekerjaannya. Hal ini terlihat pada penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Yuniati (dalam Achmad & Pongtuluran, 2019) dengan judul “pengaruh karakteristik individu, pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”, hasilnya menunjukkan jika karakteristik berpengaruh pada kinerja. Individu dengan karakteristik yang tenang dan tidak tergesa – gesa dalam mengambil keputusan, akan mempunyai kecenderungan untuk dapat menempatkan dirinya. Ketika ada permasalahan pekerjaan maupun interpersonal, seseorang dengan karakteristik tersebut tidak akan mengurangi kualitas dirinya hanya karena masalah yang ada.

Memiliki karakteristik yang tenang disebutkan dalam sebuah hadits, Nabi Shallallahu Alaihi Wasallam bersabda:

“Sikap tenang (ta’anny) datangnya dari Allah, dan sikap tergesa-gesa itu datangnya dari setan.” (Diriwayatkan oleh Al-Baihaqy [20767]).

Kemudian ditunjukkan pula oleh hadits dari Abdullah bin Abbas Radhiallahu Anhuma, Nabi berkata kepada sahabat tadi:

“Sesungguhnya padamu ada dua perangai yang dicintai oleh Allah, yaitu al hilm (lapang dada) dan al-anaah (sikap tenang).” (Diriwayatkan oleh Muslim).

Dari pernyataan ini, ada kemungkinan bahwa karakteristik seseorang yang tenang tidak akan mempengaruhi performa kinerja walaupun sedang ada masalah di rumah maupun dalam pekerjaannya. Pada kondisi apapun, memiliki kepribadian atau sikap yang tenang akan menunjang seseorang berpikir lebih jernih dan bertindak lebih konkret begitupun jika memiliki sifat yang terburu – buru dan ceroboh maka akan cenderung memberikan hasil yang kurang baik.

D. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa kelemahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Adapun kelemahan dan kekurangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengurangan hari kerja yang dilakukan oleh perusahaan, menjadikan penyebaran angket yang dilakukan kepada sampel tidak maksimal. Dampaknya ada beberapa angket yang tidak dapat dikembalikan karena tertinggal maupun hilang.
2. Berdasarkan pengisian angket ada beberapa responden yang memberikan jawaban sama, hal ini dikarenakan responden memiliki kesibukan lainnya, sehingga responden memilih untuk menjiplak jawaban responden yang lain.
3. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel, sehingga perlu ditambahkan variabel lain untuk melihat faktor lain yang dapat muncul.

4. Dari segi metodologi dan hasil yang diperoleh, masih terdapat banyak keterbatasan. Kiranya dapat dilakukan penelitian lanjutan mengenai hubungan work-family conflict dengan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan *work-family conflict* dengan kinerja karyawan di Jawa Timur Park 1, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan tingkat kinerja karyawan Jawa Timur Park 1 berada pada tingkat sedang. Artinya karyawan Jawa Timur Park 1 tetap dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diberikan tetapi tidak dengan hasil yang maksimal dan waktu yang minimal, individu tetap memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *work-family conflict* karyawan Jawa Timur Park 1 berada pada tingkat sedang. Artinya karyawan mempunyai kemampuan dalam manajemen waktunya dengan baik, sehingga tidak merasakan kesulitan dalam menyeimbangkan kedua perannya.
3. Tidak ada hubungan secara langsung antara *work-family conflict* dengan kinerja karyawan di Jawa Timur Park 1. Artinya walaupun tingkat *work-family conflict* karyawan rendah tetapi karyawan tetap memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan dapat membagi waktunya dan menemukan solusi atas masalahnya dengan tepat sehingga tidak timbul masalah antara perannya ketika di rumah dan ketika dalam pekerjaan.

B. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema serupa, diharapkan agar menambahkan atau memperhitungkan variabel lain selain *work-family conflict*. Diharapkan juga untuk peneliti selanjutnya, agar mencari alat ukur lain, selain menggunakan *self appraisal* untuk mengurangi *faking* pada jawaban yang diberikan.

2. Bagi Subjek Penelitian

Karyawan JTP 1 yang berada pada tingkat kinerja sedang dan rendah, diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja yang baik akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi. Bagi karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi, diharapkan tetap mempertahankan kinerjanya dan selalu meningkatkan kinerja pada pekerjaannya.

Bagi karyawan yang berada pada tingkat *work-family conflict* sedang dan rendah, diharapkan dapat mengimbangi antara perannya di rumah dan pekerjaan dengan membuat catatan prioritas untuk hal – hal yang harus dikerjakan, agar terjadi efisiensi antara hasil yang dikerjakan.

3. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan untuk melakukan penilaian kinerja secara rutin dan memberikan hasil penilaian kepada tiap – tiap karyawan agar karyawan dapat mengetahui detail penilaian terhadap dirinya agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan merasa dihargai atas pekerjaan yang telah dilakukan. Selalu memenuhi hak karyawan,

memberikan reward dan punishment dengan tujuan untuk mempertahankan kualitas karyawan. Serta mengadakan pelatihan atau bonding agar karyawan mendapatkan iklim dan suasana kerja yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsip HRD Jawa Timur Park 1. (2022). Batu.
- Achmad, G. N., & Pongtuluran, Y. (2019). Kinerja yang dipengaruhi Karakteristik Individu dan Organisasi Serta Gaya Kepemimpinan Karyawan Swasta. *Jurnal Manajemen, Vol. 11 (2)*, 6.
- AD. (2021, July 19). Dampak Kinerja sejak Pandemi. (C. Y. Choir, Interviewer)
- Adlina, A. (2021, Juni 4). *Hello Sehat*. Retrieved from Hello Sehat: <https://helohehat.com/parenting/remaja/tumbuh-kembang-remaja/perkembangan-psikologi-remaja/>
- Afrilia, & Hamidah. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Universitas Brawijaya*.
- Alteza, M., & Hidayati, L. N. (2015). *Work-Family Conflict Pada Wanita Bekerja: Studi tentang Penyebab, Dampak dan Strategi Coping*.
- Amaliya, R. (2015). A Literature Review *Work-family* Conflict and Subjective Well Being in Working Woman Factors related to both variabel . *Psychology Forum UMM, ISBN: 978-979-796-324-8*, 311-314.
- Anggraeni, M. (2019). Pengaruh Job Demands, Dukungan Sosial Suami dan Faktor Demografi Terhadap Work - Family Conflict Karyawati Bank yang Telah Menikah.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Realibilitas dan Validitas: Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- BO. (2021, July 22). Dampak Kinerja selama Pandemi. (C. Y. C, Interviewer)
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA, Vol.6, No. 3*, 1838 – 1847.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior 56*, 249–276 .
- Cooklin, A., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & & Nicholson, J. (2014). Mother's Work-Family Conflict and Enrichment Associations with Parenting Quality and Couple Relationship. *Child: Care, Health and Development, 266 - 277*.

- Cresswell, J. W. (2017). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran Edisi Keempat Alih Bahasa Achmad Fawaid dan Rianayati*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmawati. (2019). *Work-family Conflict (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga)*. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press.
- Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. IEI Cikarang). *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, Volume 1, Issue 1, 29.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian, Vol. 1, No. 9*, 1897-1905.
- Etika, N. M. (2020, April 20). *Hello Sehat*. Retrieved from <https://helohehat.com/parenting/anak-1-sampai-5-tahun/perkembangan-balita/peran-ayah-pengaruhi-perkembangan-anak/>
- Fadli, A. (2018). Analisa Pengaruh Komitmen Organisasi dan Persepsi Karyawan Terkait "Learning" Terhadap Kinerja Individu (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN yang Mengikuti Training di PLN Udiklat Padang).
- FE. (2021, Juny 28). Dampak Kinerja selama Pandemi. (C. Y. Choir, Interviewer)
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. J. (1987). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review Vol. 10. No. 1.*, 77.
- Hadi, H. K. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Performa Kerja Petugas Pemadam Kebakaran Pada Dinas PMK Surabaya. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 5 No. 2*, 90.
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh. (2017). *Work-family Conflict Pada Single Parent. Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni Vol. 1, No.2*, 381-398.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu: Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0, Vol. 2, No.1*, 136.
- Hera, Rasyidin, & Hasmin. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 1*, 119-135.

- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stress Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Volume 2, No. 1*, 95.
- Hurlock, E. B. (1999). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Imam Mahfud, S. M. (2019). Kompensasi dan Evaluasi Kinerja dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syari'ah Vol.2* , 45-64.
- Imam Mahfud, S. M. (2019). Kompensasi dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syari'ah Vol. 2*, 45 - 65.
- Indonesia, K. K. (2021). *Badan Kebijakan Fiskal, Kementerian Keuangan*. Retrieved from Badan Kebijakan Fiskal, Kementerian Keuangan: <https://fiskal.kemenkeu.go.id/kajian/2021/08/18/2433-kajian-dampak-covid-19-terhadap-pasar-tenaga-kerja-dan-respons-kebijakan-di-kawasan-asia-dan-pasifik>
- Karatepe, O. M. (2012). Job Resources, Work Engagement, and Hotel Employee Outcomes: A Time-Lagged Analysis. *Economic Research, Vol. 2S, No. 4*.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. (2012). Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management, 62(1)*, 23.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work, 48(2)*, 229–238.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56(3)*, 331–337.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam . *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam Volume 3, Nomor 1*, 100 - 116.
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I., & Fallatah, S. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. . *Sustainability, 11(2)*, 7.

- Natalia, P., & Suharnomo. (2015). Analisis pengaruh *Work-family* Conflict dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 4, No.2, 9.
- Ngewa, H. M. (2019). Peran Orang Tua Dalam Pengasuhan Anak. *Ya Bunayya, Volume 1 Nomor 1*, 96 - 115.
- Purnomo, P., & Palupi, M. S. (2016). Pengembangan Tes Hasil Belajar Matematika Materi Menyelesaikan Masalah yang Berkaitan dengan Waktu, Jarak dan Kecepatan Untuk Siswa Kelas V. *Jurnal Penelitian (Edisi Khusus PGSD)*. Vol. 20, No. 2, 151-157.
- Puspariani, N. K., Dunia, D. I., & Tripalupi, D. E. (2014). Pengaruh Kompetensi Emosional dan Pengendalian Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Buleleng 45 Singaraja. *Vol. 4, No.1*, 1 - 10.
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister, Vol 02. No.01*, 116.
- Rakhmawati, I. (2015). Peran Keluarga Dalam Pengasuhan Anak. *Jurnal Bimbingan Konseling Islam Vol. 6, No. 1*, 1 - 18.
- Riana, I. G., Wiagustini, N. L., Dwijayanti, K. I., & Rihayana, I. G. (2018). Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Teknik Industri, Vol. 20, No. 2*, 127-134.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Keduabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandra, K. I., & Djalali, M. A. (2013). Manajemen Waktu, Efikasi-Diri Dan Prokrastinasi. *Jurnal Psikologi Indonesia, Vol. 2, No. 3*, 217-222.
- Santoso. (2010). *Statistik Parametrik*. Jakarta: Elexmedia Komputindo.
- Santrock, J. (2002). *Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup Jilid II, Wisnu Chandra (terj)*. Jakarta: Erlangga.
- Septiana, & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya . *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 3*, 650-651.
- Setiawan, C. K., & Yosepha, S. Y. (2020). Pengaruh Green Marketing dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk The Body Shop Indonesia

(Studi Kasus Pada Followers Account Twitter @TheBody ShopIndo. *Jurnal Ilmiah M-Progress Vol. 10, No. 1, 1-9.*

- Setiawan, K. C. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2, 49.*
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies, 7(1), 24.*
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies, 7(1), 129-146.*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susanti, S., & Ekayati, I. N. (2013). Peran Pekerjaan, Peran Keluarga Dan Konflik Pekerjaan Pada Perawat Wanita. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia, 183 - 190.*
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.17, No. 2, 137.*
- Tamtama, P. C. (2018). Hubungan *Work-family* Conflict Dengan Kinerja Karyawan Di Solo Paragon Mall.
- Ummah, V. Z. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Departemen Teknik PT Pelindo Marine Service). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 4, 1 - 7.*
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 1, 65.*

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 481/FPsi.1/PP.009/4/2022

08 April 2022

Perihal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

Kepada Yth.
HRD. Jawa Timur Park 1
di
Batu

Dengan hormat,
Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan data penelitian terkait skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan izin melakukan penelitian, kepada:

Nama / NIM : CAHYANTI YUL MAULIDA CHOIR / 18410227
Tempat Penelitian : Jawa Timur Park 1
Judul Skripsi : Hubungan Work-Family Conflict dengan Kinerja Karyawan yang Sudah Menikah di PT Bunga Wangsa Sedjati (Jawa Timur Park 1)
Dosen Pembimbing : Ainindita Aghniacakti, M.Psi.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:
1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.



Taman Belajar dan Rekreasi

SURAT KETERANGAN
No:46/HRD-JTP1/IV/2022

Manajemen Jawa Timur Park 1 Menyatakan Bahwa :

Nama : CAHYANTI YUL MAULIDA (18410227)

Jurusan : Fakultas Psikologi

Universitas : Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah melaksanakan Penelitian Skripsi di Jawa Timur Park 1 terhitung mulai 16 April 2022 sampai dengan selesai.

Demikian keterangan ini kami sampaikan dengan sebenarnya untuk dapat di pergunakan sebagai mana mestinya.

Batu, 17 April 2022


Ferry Fernanda Eka Setyawan SH.MH
Manager HRD

PT. BUNGA WANGSA SEJATI Jl. Kartika No. 2 Batu, Jatim - Indonesia
Phone : 62.341.597777 Fax : 62.341.598888

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

INFORMED CONSENT

Assalamualaikum wr.wb

Saya Cahyanti Yul Maulida C mahasiswi tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, saat ini sedang melakukan penelitian bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini dilakukan guna menyelesaikan tugas akhir saya ditingkat Strata 1 (S1). Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan mengisi beberapa pernyataan dalam kuesioner berikut. Perlu diketahui bahwa **tidak ada jawaban benar maupun salah**, oleh karena itu saudara/i dimohon untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang saudara/i rasakan. Informasi atau data pribadi yang didapat hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan **dijaga kerahasiannya**.

Atas kesediaan saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr.wb.

Batu, April 2022

Hormat Saya



Cahyanti Yul Maulida C

LEMBAR PERSETUJUAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya bersedia untuk menjadi partisipan penelitian secara sukarela dan tanpa adanya paksaan. Data yang saya berikan adalah benar adanya dan sesuai dengan keadaan diri saya. Data – data yang saudara/i berikan **hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijaga kerahasiannya.**

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia.

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin : Laki – Laki / Perempuan
Pendidikan Terakhir : SD/ sederajat S1
 SMP/ sederajat S2
 SMA/ K/ sederajat S3
 D3
Jabatan/ Divisi :
Masa Kerja : Tahun Bulan (kira-kira)
Status Pernikahan : Menikah
 Janda/ Duda
Apakah pasangan Anda bekerja? YA TIDAK
Jumlah Anak :
Usia Anak : Anak ke () (Bulan/ Tahun)
Anak ke () (Bulan/ Tahun)
Anak ke () (Bulan/ Tahun)
Anak ke () (Bulan/ Tahun)

Batu, April 2022

Responden

()

SKALA 1

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu kolom di setiap pilihan jawaban yang tersedia yang menurut anda *paling menggambarkan diri anda saat ini*. Perlu diingat bahwa *tidak ada jawaban benar maupun salah*, pengisian skala ini tidak akan berpengaruh pada pekerjaan saudara/i.

Contoh:

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
a.	Saya mampu melakukan pekerjaan saya dengan baik dengan waktu serta usaha yang minimal.		✓		

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Bagaimana Anda menilai hasil kualitas pekerjaan Anda dalam kurun tiga bulan terakhir				
2.	Dibandingkan data tahun lalu, saya menilai kualitas pekerjaan saya dalam 3 bulan ini menjadi				
3.	Bagaimana Anda menilai hasil kuantitas pekerjaan Anda dalam kurun tiga bulan terakhir				
4.	Dibandingkan data tahun lalu, saya menilai kuantitas pekerjaan saya dalam 3 bulan ini menjadi				
5.	Saya selalu berhasil mengatur perencanaan pekerjaan saya sehingga dapat selesai tepat waktu.				
6.	Setiap Saya bekerja selalu berorientasi kepada hasil				
7.	Saya paham target yang harus saya capai dalam bekerja				

8.	Saya bisa memilah mana pekerjaan utama dan mana pekerjaan lainnya				
9.	Saya mampu melakukan pekerjaan saya dengan baik dengan waktu serta usaha yang minimal.				
10.	Kolaborasi pekerjaan saya dengan orang lain berjalan dengan baik				
11.	Orang lain mengerti apa yang saya maksud, ketika saya memberi tahu mereka tentang sesuatu				
12.	Saya selalu berkomunikasi dengan orang lain mengarah pada hasil yang saya inginkan				
13.	Saya memiliki banyak ide kreatif dalam bekerja				
14.	Apabila ada masalah terkait pekerjaan, saya selalu menyelesaikannya dengan cara yang kreatif				
15.	Saya mengambil langkah inisiatif ketika sesuatu terjadi di tempat saya bekerja				
16.	Saya biasanya memulai pekerjaan yang baru ketika pekerjaan yang sebelumnya sudah selesai.				
17.	Saya merasa orang lain/pelanggan/atasan saya puas terhadap hasil kerjaan saya				
18.	Dalam bekerja saya selalu mempertimbangkan keinginan dari pelanggan / atasan saya				
19.	Saya mengeluh terhadap masalah pekerjaan yang tidak penting				
20.	Saya senang membicarakan kejelekan perusahaan ini kepada orang-orang di luar sana				

SKALA 2

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu kolom di setiap pilihan jawaban yang tersedia yang menurut anda *paling menggambarkan diri anda saat ini*. Perlu diingat bahwa *tidak ada jawaban benar maupun salah*, pengisian skala ini tidak akan berpengaruh pada pekerjaan saudara/i.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Pekerjaan saya menjauhkan saya dari keluarga saya				
2.	Pekerjaan saya menyita waktu saya untuk keluarga				
3.	Waktu yang harus saya curahkan untuk pekerjaan saya membuat saya melalaikan tanggung jawab dalam kegiatan rumah tangga				
4.	Saya merasa tidak punya cukup waktu untuk memenuhi tanggung jawab saya di rumah karena waktu yang saya habiskan untuk karir saya				
5.	Saya merasa bersalah karena menghabiskan terlalu banyak waktu di tempat kerja dan tidak cukup waktu dengan keluarga saya				
6.	Saya harus melewatkan kegiatan keluarga karena tanggung jawab untuk pekerjaan saya				
7.	Di tempat kerja saya memiliki begitu banyak pekerjaan yang harus dilakukan daripada kepentingan pribadi saya				
8.	Tuntutan pekerjaan saya menyulitkan saya untuk mempertahankan hubungan dengan pasangan dan anak – anak saya				
9.	Pekerjaan saya sering mengganggu tanggung jawab saya				
10.	Kadang – kadang saya merasa kewalahan dengan semua tanggung jawab saya di tempat kerja				
11.	Saya sering merasa kelelahan setiap pulang dari tempat kerja, sehingga membuat saya tidak dapat beraktivitas bersama keluarga				

12.	Stress pekerjaan sering membuat saya mudah tersinggung ketika pulang ke rumah				
13.	Emosi saya menjadi tidak stabil setiap kali saya pulang kerja, sehingga kondisi ini dapat mengganggu aktivitas saya bersama keluarga				
14.	Sulit bagi saya untuk bersantai ketika saya jauh dari pekerjaan saya				
15.	Saya sering disibukkan dengan pekerjaan saat berada di rumah				
16.	Ketegangan dan kecemasan dari pekerjaan sering merembet ke dalam kehidupan keluarga saya				
17.	Saya sering merasa tergesa-gesa untuk menyelesaikan pekerjaan yang bukan tanggung jawab saya agar dapat kembali menyelesaikan pekerjaan saya				
18.	Tekanan di tempat kerja, terkadang membuat saya terlalu stress untuk melakukan hal – hal yang ingin saya nikmati di rumah				
19.	Saya sering stress ketika mencoba menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu kehidupan saya				
20.	Metode pemecahan masalah yang saya gunakan dalam pekerjaan tidak efektif jika diterapkan di rumah				
21.	Saya bertindak berbeda dalam menanggapi masalah interpersonal di tempat kerja dan masalah interpersonal di rumah				
22.	Hal yang saya anggap efektif di rumah tampaknya tidak efektif di tempat kerja				
23.	Saya tidak dapat melakukan hal yang sama di rumah seperti yang saya lakukan di tempat kerja				
24.	Perilaku yang efektif dan perlu bagi saya di tempat kerja akan menjadi kontra produktif di rumah				
25.	Perilaku yang saya terapkan di tempat kerja tidak membuat saya menjadi orang tua atau istri/suami yang lebih baik di rumah				
26.	Agar saya sukses di rumah seperti sukses di kantor, saya harus berperilaku berbeda				

Lampiran 2 Angket Penelitian

1. Uji Validitas Skala Uji Coba Kinerja

Correlations			Total	Keterangan				Total	Keterangan
V1	Pearson Correlation		.416 ^{**}	Valid	V10	Pearson Correlation		0.219	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)		0.006			0.158			
	N		43			43			
V2	Pearson Correlation		.338 [*]	Valid	V11	Pearson Correlation		.538 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.027			0.000			
	N		43			43			
V3	Pearson Correlation		-.153	Tidak Valid	V12	Pearson Correlation		.344 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.326			0.024			
	N		43			43			
V4	Pearson Correlation		.400 ^{**}	Valid	V13	Pearson Correlation		0.281	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)		0.008			0.068			
	N		43			43			
V5	Pearson Correlation		.310 [*]	Valid	V14	Pearson Correlation		0.294	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)		0.043			0.056			
	N		43			43			
V6	Pearson Correlation		-.272	Tidak Valid	V15	Pearson Correlation		0.262	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)		0.078			0.052			
	N		43			43			
V7	Pearson Correlation		.430 ^{**}	Valid	V16	Pearson Correlation		.527 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.004			0.000			
	N		43			43			
V8	Pearson Correlation		.437 ^{**}	Valid	V17	Pearson Correlation		.305 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.003			0.047			
	N		43			43			
V9	Pearson Correlation		.368 [*]	Valid	V18	Pearson Correlation		0.224	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)		0.015			0.148			
	N		43			43			

V19	Pearson Correlation	.421**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.005	
	N	43	
V20	Pearson Correlation	.354*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.020	
	N	43	
V21	Pearson Correlation	.425**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.004	
	N	43	
V22	Pearson Correlation	.385*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.011	
	N	43	
V23	Pearson Correlation	.557**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	43	
V24	Pearson Correlation	0.121	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.440	
	N	43	
V25	Pearson Correlation	0.246	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.400	
	N	43	
V26	Pearson Correlation	0.290	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.059	
	N	43	
V27	Pearson Correlation	0.086	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.582	
	N	43	

V28	Pearson Correlation	.489**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.001	
	N	43	
V29	Pearson Correlation	.353*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.020	
	N	43	
V30	Pearson Correlation	.536**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	43	
V31	Pearson Correlation	0.147	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.345	
	N	43	
V32	Pearson Correlation	0.299	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.051	
	N	43	
V33	Pearson Correlation	0.242	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.118	
	N	43	
V34	Pearson Correlation	.313*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.041	
	N	43	
V35	Pearson Correlation	0.088	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.575	
	N	43	
V36	Pearson Correlation	0.210	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.177	
	N	43	
V37	Pearson Correlation	0.190	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.223	
	N	43	

V38	Pearson Correlation	-0.067	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.671	
	N	43	
V39	Pearson Correlation	0.268	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.082	
	N	43	
Total	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	43	

** . Correlation is significant at the

. Correlation is significant at the 0.05

2. Uji Validitas Skala Uji Coba *WFC*

Correlations			Total	Keterangan
V1	Pearson Correlation		.427**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.004	
	N		43	
V2	Pearson Correlation		.457**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.002	
	N		43	
V3	Pearson Correlation		0.057	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)		0.715	
	N		43	
V4	Pearson Correlation		.663**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V5	Pearson Correlation		.728**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V6	Pearson Correlation		.663**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V7	Pearson Correlation		.672**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V8	Pearson Correlation		.605**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V9	Pearson Correlation		.536**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V10	Pearson Correlation		.726**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V11	Pearson Correlation		.628**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V12	Pearson Correlation		.754**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V13	Pearson Correlation		.527**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V14	Pearson Correlation		.708**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V15	Pearson Correlation		.484**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.001	
	N		43	
V16	Pearson Correlation		.618**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V17	Pearson Correlation		.736**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V18	Pearson Correlation		.633**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V19	Pearson Correlation		.635**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V20	Pearson Correlation		.770**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V21	Pearson Correlation		.520**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V22	Pearson Correlation		.480**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.001	
	N		43	
V23	Pearson Correlation		.547**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V24	Pearson Correlation		.506**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.001	
	N		43	
V25	Pearson Correlation		.503**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.001	
	N		43	
V26	Pearson Correlation		.655**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
V27	Pearson Correlation		.550**	Valid
	Sig. (2-tailed)		0.000	
	N		43	
Total	Pearson Correlation		1	
	Sig. (2-tailed)			
	N		43	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

1. Uji Realibilitas Skala Coba Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	20

2. Uji Realibilitas Skala Uji Coba *WFC*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	26

Lampiran 4 Hasil Uji Realibilitas

1. Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total Kinerja	64	51	67	58.59	4.042
Total WFC	64	39	74	55.16	7.844
Valid N (listwise)	64				

2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.87669859
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.077
	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.133
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

3. Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * WFC	Between Groups	(Combined)	913.018	31	29.452	.571	.939
		Linearity	.147	1	.147	.003	.958
		Deviation from Linearity	912.871	30	30.429	.590	.925
Within Groups			1651.217	32	51.601		
Total			2564.234	63			

4. Uji Hipotesis

Correlations				
			WFC	Kinerja
Spearman's rho	WFC	Correlation Coefficient	1.000	-.176
		Sig. (2-tailed)	.	.164
		N	64	64
	Kinerja	Correlation Coefficient	-.176	1.000
		Sig. (2-tailed)	.164	.
		N	64	64

Lampiran 5 Hasil Analisis Data