

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. KUSUMA AGROWISATA BATU**

SKRIPSI



Oleh

Tiara Kharisma Komala Farma

NIM. 19410046

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

2023

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. KUSUMA AGROWISATA BATU**

S K R I P S I

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

Oleh

Tiara Kharisma Komala Farma

NIM. 19410046

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

2023

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. KUSUMA AGROWISATA BATU

SKRIPSI

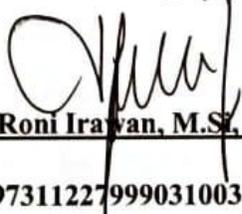
Oleh

Tiara Kharisma Komala Farma

NIM. 19410046

Telah Disetujui Oleh

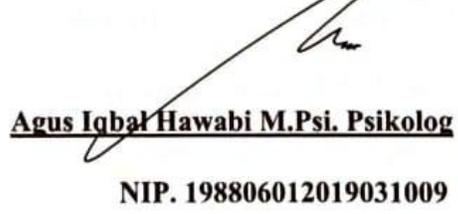
Dosen Pembimbing 1



Andik Roni Irawan, M.Si, Psi

NIP. 197311227999031003

Dosen Pembimbing 2



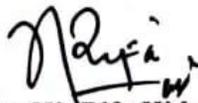
Agus Iqbal Hawabi M.Psi. Psikolog

NIP. 198806012019031009

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si

NIP. 197611282002122001

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. KUSUMA AGROWISATA BATU

Oleh

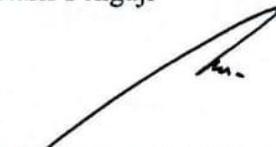
Tiara Kharisma Komala Farma (19410046)

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 19 Juli 2023

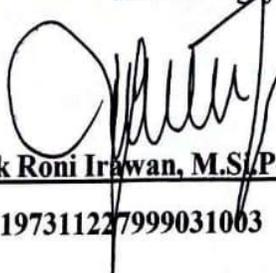
Susunan Dewan Penguji

Sekretaris Penguji


Agus Zubal Hawabi, M.Psi., Psikolog

NIP. 198806012019031009

Ketua Penguji


Andik Roni Irawan, M.Si/Psi

NIP. 197311227999031003

Penguji Utama


Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi

NIP. 197505142000032003

Skripsi Ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Tanggal, Juni 2023

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Uin Maulana Malik Ibrahim Malang


Prof. Dr. Hj Rifa Hidayah, M.Si

NIP.19761128200212202



HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tiara Kharisma Komala Farma

NIM : 19410046

Fakultas : Psikologi Uin Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu”** benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab pembimbing atau pihak fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapat sanksi.

Malang, 24 Mei 2023



Tiara Kharisma Komala Farma

NIM. 19410046

MOTTO

“ Pekerjaan terbaik untuk pekerjaan esok hari adalah melakukan pekerjaan yang baik hari ini karna tidak akan ada keberhasilan hingga anda mengerjakannya.“

-Elbert Hubbard-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah *robbil'alamin*, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya dalam melancarkan proses penyusunan karya ilmiah dari awal hingga akhir sehingga karya ini dapat selesai dengan baik dan lancar. Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya. Selanjutnya saya persembahkan hasil karya ilmiah ini kepada:

1. Kedua orang tua saya yaitu, Bapak Napsiah dan Ibu Nurhasanah, yang sangat luar biasa dalam mendidik mulai dari kecil hingga sekarang serta senantiasa memberikan do'a dan dukungan yang positif dalam proses mencari ilmu.
2. Nenek dan adik saya yang selalu mendukung dalam kegiatan proses mencari ilmu.
3. Dosen pembimbing yang selalu membimbing mulai awal hingga proses penyelesaian tugas akhir ini.
4. Semua dosen, guru, ustadz/ustadzah yang pernah mengajarkan dan memberikan banyak ilmu kepada saya.
5. Teman-teman psikologi angkatan 2019, serta sahabat saya yang selalu mendukung dan memotivasi saya dalam segala hal.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim. Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga peneliti bisa menyelesaikan penelitian ini. Sholawat serta salam juga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya kelak di hari akhir.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu ” tidak dapat selesai tanpa adanya bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada :

1. Prof. Dr.H. M.Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Andik Roni Irawan, M.Psi dan Agus Iqbal Hawabi, M.Psi, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak arahan dan masukan serta meluangkan waktu demi kelancaran penelitian ini.
4. Dr. H. Achmad Khudori Sholeh, M.Ag, Selaku dosen wali yang telah mendampingi selama menempuh pendidikan sarjana.
5. Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Andik Roni Irawan, M.Psi dan Agus Iqbal Hawabi M. Psi selaku dosen penguji yang telah memberi masukan dan arahan demi kesempurnaan penelitian ini.

6. Segenap civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terutama seluruh Dosen , terimakasih terucap untuk segala ilmu yang telah disampaikan kepada kami untuk bekal di masa depan kelak
7. Kedua orang tua, nenek dan juga adik yang selalu memberikan dukungan dan doa terbaik demi kelancaran penelitian ini.
8. Seluruh responden peneliti yakni para karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu.
9. Teman-teman seperjuangan Next Tumpak Sewu dan Kontrakan Roy (tidak dapat disebutkan satu persatu) yang menjadi tempat istirahat di kala lelah menerpa,
10. Semua pihak yang telah ikut berkontribusi membantu dalam penelitian ini. Peneliti mengucapkan beribu terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT.....	xv
مستخلص البحث	xvi
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Kinerja Karyawan	10
1. Definisi Kinerja Karyawan.....	10
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
3. Indikator Kinerja Karyawan	13
B. <i>Work Family Conflict</i>	14
1. Definisi <i>Work Family Conflict</i>	14
2. Faktor-faktor <i>Work Family Conflict</i>	16
3. Bentuk-bentuk <i>Work Family Conflict</i>	20

4. Dampak Work Family Conflict	21
C. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	22
D. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Rancangan Penelitian	26
B. Identifikasi Variabel	27
C. Definisi Oprasional	27
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Instrumen Penelitian	30
G. Validitas dan Reliabilitas	33
H. Tekhnik Analisis Data	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Deskripsi Pelaksanaan Kegiatan.....	36
B. Hasil Penelitian.....	39
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	39
2. Uji Deskripsi	42
3. Uji Asumsi	47
4. Uji Hipotesis dan Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	49
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	52
1. Tingkat work family conflict.....	52
2. Tingkat Kinerja Karyawan	55
3. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
BAB V	63
Kesimpulan dan Saran	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran	64
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Skala Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 3.1 Blue Print <i>Work Family Conflict</i>	23
Tabel 3.2 Blue Print Kinerja Karyawan.....	30
Tabel 3.3 Kriteria Jenjang.....	33
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas <i>Work Family Conflict</i>	36
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	38
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 4.4 Deskripsi Tingkat <i>Work Family Conflict</i>	40
Tabel 4.5 Tingkat Kategori <i>Work Family Conflic</i>	41
Tabel 4.6 Prekuensi Dan Presentase Tingkat <i>Work Family Conflict</i>	42
Tabel 4.7 Deskripsi Tingkat Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.8 Tingkat Kategori Kinerja Karyawan.....	44
Tabel 4.9 Prekuensi Dan Presentase Kinerja Karyawan.....	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas	47
Tabel 4.12 Anova	48
Tabel 4.13 <i>Model Sumarry</i>	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan.....	3
Gambar 2.1 Konstruk Penelitian.....	23

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Skala Penelitian	70
Lampiran 2 : Uji Validitas	74
Lampiran 3 : Uji Reliabilitas.....	78
Lampiran 4 : Hasil Uji Kategorisasi	79
Lampiran 5 : Hasil Uji Asumsi	81
Lampiran 6 : Hasil Uji Hipotesis dan Analisis Regresi Linier Sederhana.....	82
Lampiran 7 : Data Penelitian83

ABSTRAK

Kharisma, Tiara, 2023. SKRIPSI. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Andik Roni Irawan, M. Psi, Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.

Kata Kunci : *Work Family Conflict, Kinerja, Karyawan*

Work family conflict merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas kerja dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data *nonprobability sampling*. Subjek penelitian merupakan karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu dengan besar sampling 40 responden menggunakan uji analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu memiliki *work family conflict* sedang sebesar 60,% dan juga mayoritas kinerja karyawan berada pada kategori sedang sebesar 65,5%. *Work family conflict* memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu sebesar 58,8%, yang menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu.

ABSTRACT

Kharisma, Tiara, 2023. THESIS. The Influence of Work Family Conflict on Employees Performance at PT. Kusuma Agrowisata Batu. Faculty of Psychology State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor : Andik Roni Irawan, M. Psi, Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.

Keywords : *Work Family Conflict, Performance, Employees*

Work family conflict is a role conflict that occurs in employees, where one side has to do office work and the other side has to pay attention to the family as a whole, making it difficult to distinguish between work interfering with family and work. Employee performance is the result of the level of achievement of the tasks and responsibilities given to employees as measured by the quality and quantity of work within a certain period of time which is closely related to the organization's strategic objectives, customer satisfaction, work discipline, workload and employee responsibilities given according to standards set.

This study aims to describe the effect of work family conflict on employee performance at PT. Kusuma Aagrowisata Batu. The method used in this research is a quantitative approach with saturated sample data collection techniques. The research subjects are employees at PT. Kusuma Agrowisata Batu with a large sampling of 40 respondents. This study uses two scales, namely work family conflict and employee performance. The data analysis used in this study is a simple regression analysis test.

The results showed that the majority of employees at PT. Kusuma Agrowisata Batu has moderate work family conflict of 60.% and also the majority of employee performance is in the moderate category of 65.5%. Work family conflict has a negative influence on employee performance at PT. Kusuma Agrowisata Batu by 58.8%, the remaining 41.2% of employee performance is influenced by other variables outside the research studies.

مستخلص البحث

حاريسما، تيبارا، 2023. بحث جامعي. تأثير الصراع بين العمل والأسرة على أداء الموظف في سياحة الزراعة في باتو كوسوما. كلية علم النفس جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف: انديك راني ايراوان الماجستير

الكلمات الأساسية: الصراع بين العمل والأسرة، الأداء، الموظفين

نزاع الأسرة في العمل هو تضارب في الأدوار يحدث بين الموظفين ، حيث يتعين على أحد الطرفين القيام بأعمال مكتبية والجانب الآخر يجب أن ينتبه إلى الأسرة ككل ، مما يجعل من الصعب التمييز بين العمل الذي يتدخل في الأسرة والعمل. أداء الموظف هو نتيجة لمستوى إنجاز المهام والمسؤوليات المعطاة للموظفين مقاسة بجودة وكمية العمل خلال فترة زمنية معينة والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة ، ورضا العملاء ، وانضباط العمل ، وعبء العمل ومسؤوليات الموظفين وفقاً للمعايير المعمول بها.

تهدف هذه الدراسة إلى وصف تأثير الصراع بين العمل والأسرة على أداء الموظف في السياحة الزراعية في باتو كوسوما. الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي منهج كمي مع تقنيات جمع بيانات العينة المشبعة. موضوع البحث موظفون في كوسوما باتو السياحة الزراعية مع عينة كبيرة من 40 مشاركاً. تستخدم هذه الدراسة مقياسين ، وهما الصراع الأسري في العمل وأداء الموظف. تحليل البيانات المستخدم في هذه الدراسة هو اختبار بسيط لتحليل الانحدار.

تظهر نتائج البحث أن غالبية العاملين في السياحة الزراعية في باتو كوسوما صراع معتدل بين العمل الأسري بنسبة 60%. وأيضاً غالبية أداء الموظف يقع في الفئة المعتدلة البالغة 65.5%. الصراع بين أسرة العمل له تأثير سلبي على أداء الموظف في السياحة الزراعية في باتو كوسوما بنسبة 58.8% ، أما الـ 41.2% المتبقية من أداء الموظف فيتأثر بمتغيرات أخرى خارج البحث المدروس.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Nasional, terdapat 139,81 juta angkatan kerja pada tahun 2021 di Indonesia (BPS 2021). Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, sumber daya manusia dibutuhkan oleh organisasi dalam memajukan organisasi. Menurut Snell dan Bohlander (2010) sumber daya manusia merupakan aset penggerak dalam mengintegrasikan daya pikir dan daya fisik sehingga mampu mencapai visi dan misi dalam organisasi. Menurut Armstrong (2010) salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi adalah melalui kinerja karyawan, melalui kinerja yang baik, organisasi dapat memaksimalkan sumber daya manusia sehingga visi dan misi dalam organisasi dapat tercapai dan terlaksana dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam jangka waktu tertentu yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, disiplin kerja, beban kerja dan tanggung jawab karyawan yang diberikan sesuai standar yang ditetapkan. Hasil dan kualitas kinerja karyawan sangat penting dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan (Simanora, 2004). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya, oleh karena

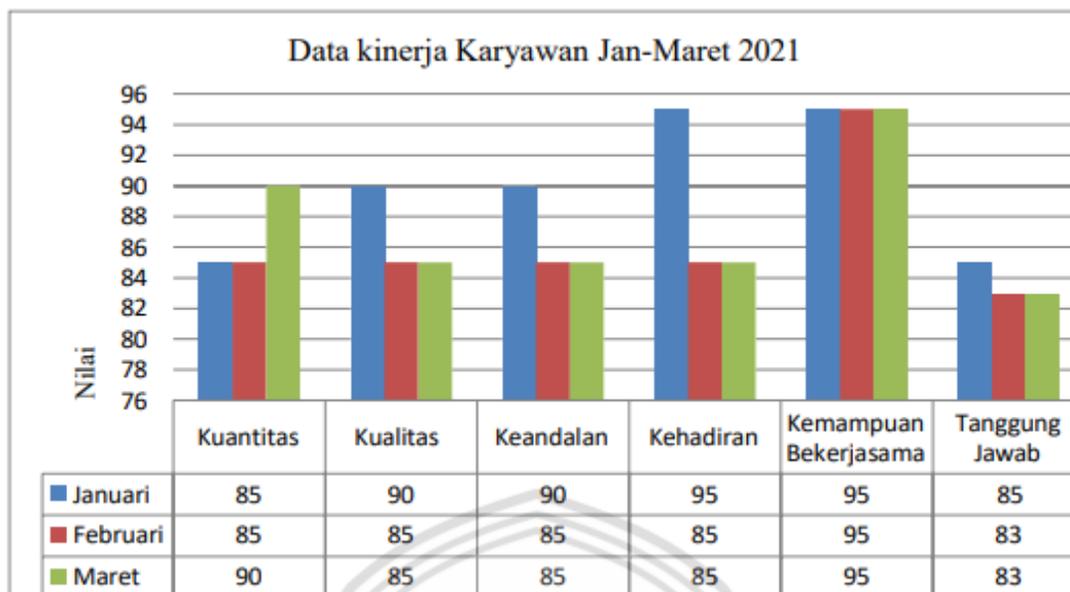
itu perusahaan perlu memberikan perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat terlaksana secara maksimal.

PT. Kusuma agrowisata Batu merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha dan pariwisata yang mengedepankan teknik pengembangan pertanian melalui wisata agrowisata. PT Kusuma Agrowisata memiliki visi yaitu membangun Kusuma Agrowisata Group menjadi perusahaan yang terpercaya, terkemuka, yang tangguh dan mampu bersaing di pasar global, dengan misi menghasilkan produk dan jasa yang dapat diterima dan dapat memberikan kepuasan konsumen dan mendapat keuntungan untuk kelangsungan dan pengembangan usaha serta kesejahteraan karyawan.

Tenaga kerja di PT. Kusuma Agrowisata terdiri dari karyawan tetap, karyawan kontrak (1 tahun dan 3 bulan) karyawan harian lepas dan karyawan borongan, adapun tingkat pendidikan karyawan terdiri dari SD, SMP, SMA, D1, D2, D3 dan S1. Jumlah hari kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak yaitu enam hari kerja efektif dan satu hari libur dengan waktu kerja selama 8 jam setiap hari. Gaji karyawan tetap dan kontrak 1 tahun dibayarkan pada akhir bulan untuk karyawan kontrak 3 bulan dan karyawan harian lepas dibayarkan 1 minggu sekali.

Sistem penggajian karyawan tetap dan kontrak didasarkan pada *grade* yang telah ditentukan terdiri dari gaji pokok dan *service*, pemberian gaji karyawan lepas harian didasarkan pada kehadiran sedangkan karyawan borongan didasarkan pada prestasi kerja yang didapat. Adapun tingkat kinerja karyawan pada PT. Kusuma Agrowisata batu pada bulan Januari – Maret 2021 dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan



Berdasarkan gambar 1.1, terdapat 6 aspek yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu aspek kualitas, kuantitas, keandalan, kehadiran, kemampuan bekerjasama dan tanggung jawab. Terdapat 3 aspek yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu, aspek kualitas berkaitan dengan ketelitian dalam pengerjaan, disiplin kerja, ketaatan dalam prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja, serta mengikuti aturan sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang terselesaikan menetapkan target pekerjaan, bekerja sesuai dengan prosedur. Ketepatan Bekerja berkaitan dengan konsisten, handal dalam memberikan layanan serta bekerja dengan benar dan akurat. Adapun skala penilaian kinerja karyawan pada PT. Kusuma Agrowisata batu sebagai berikut.

Tabel 1.1 Skala Penilaian Kinerja

Skala Penilaian	
91 -100	Sangat Tinggi
85 – 90	Tinggi
71 – 84	Sedang
50 – 70	Kurang

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui bahwa pada bulan Februari sampai Maret 2023 terjadi penurunan kinerja karyawan. Penurunan tersebut terjadi pada aspek kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan yang menurun dalam perusahaan memiliki pengaruh yang besar dalam stabilitas perusahaan dimana karyawan dengan kinerja yang rendah akan menghambat perusahaan dalam mencapai target yang telah dirancang oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakuka oleh Christine (2010) memaparkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya yaitu *work family conflict* atau sering diebut konflik pekerjaan dan keluarga, *work family conflict* sendiri merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan dimana satu sisi harus melakukan pekerjaan dikantor dan sisi lain harus memperhatikan keluarga secara keseluruhan sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga ataupun pekerjaan.

Adapun hasil pengamatan yang telah dilakukan selama peneliti melakukan praktik kerja lapangan di PT. Kusuma Agrowisata Batu, diketahui bahwa pada saat jam kerja karyawan banyak menghabiskan waktu untuk membahas permasalahan

keluarga di tempat kerja, serta dikarnakan perusahaan merupakan tempat wisata pada hari sabtu dan minggu dan hari libur nasional karyawan tetap bekerja sehingga waktu yang dihabiskan karyawan banyak dihabiskan di tempat kerja, Adapun hasil wawancara yang dilakukan pada F R selaku supervisor pada PT. Kusuma Agrowisata batu.

“Jam kerja dimulai dari jam 08.00-16.00 sore, tapi biasanya tidak tepat jam 16.00 itu langsung pulang, ya namanya tempat wisata kalau ramai pengunjung bisa jam pulangny telat, hari libur juga tidak mungkin libur lebaran, natal juga tetap masuk karna itu high season saat ramai-ramainya pengunjung ”

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diketahui bahwa karyawan lebih banyak menghabiskan waktunya ditempat kerja dibandingkan bersama. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Latifah & Rohman 2014) memaparkan bahwa, *work family conflict* dapat timbul dari tuntutan waktu dari salah satu peran baik (keluarga maupun pekerjaan) yang melampaui batas waktu sehingga mengganggu kualitas hidup dari karyawan dan menurunkan kinerjanya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Adekanye (2017) juga memaparkan bahwa *Work Family conflict* berdampak pada kinerja karyawan yang diakibatkan oleh waktu yang banyak dihabiskan di tempat kerja sehingga komunikasi pada keluarga menjadi berkurang serta kurangnya perhatian management terhadap konflik pada pekerjaan karyawan,

Menurut Greenhaus dan Beutell (2010) *work family conflict* dapat dilihat dari tiga indikator meliputi : (1) *time based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari

pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya, (2) *strain based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya, dan (3) *behavior based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Seseorang yang bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sama penting, dimana di dalam pekerjaan dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan ketika berada dalam keluarga ia memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mengurus rumah tangga. Dalam menjalani kedua peran tersebut sekaligus tidak mudah, sehingga dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan keluarga, seperti yang terjadi pada PT. Kusuma Agrowisata Batu.

Berdasarkan fenomena hasil temuan lapangan dengan melakukan observasi dan wawancara pada karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu, identifikasi menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh pengaruh konflik pekerjaan dan keluarga yang disebabkan oleh banyaknya waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan tingginya tekanan dari pekerjaan, Oleh karena itu berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Kusuma Agrowisata Batu dengan judul, **Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja di PT. Kusuma Agrowisata Batu.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat *work family conflict* yang dialami karyawan pada PT. Kusuma Agrowisata Batu?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada PT. Kusuma Agrowisata Batu?
3. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk memaparkan tingkat *work family conflict* yang dialami karyawan pada PT. Kusuma Agrowisata Batu.
2. Untuk memaparkan tingkat kinerja karyawan pada PT. Kusuma Agrowisata Batu.
3. Untuk memaparkan bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis artinya hasil penelitian bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Manfaat praktis artinya bermanfaat bagi berbagai pihak untuk memperbaiki kinerja, terutama bagi karyawan dan perusahaan.

Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan menambah referensi di bidang pendidikan dan psikologi industri organisasi dalam memberikan informasi tentang pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan serta memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sumber bacaan dan kajian lebih lanjut bagi penelitian selanjutnya.

Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini sebagai sarana dalam menambah wawasan dan pengetahuan serta penerapan ilmu dan teori yang telah diperoleh semasa perkuliahan terkhusus dalam Psikologi Industri dan Organisasi pada keadaan yang sebenarnya seperti di dalam suatu organisasi.

2. Bagi Organisasi

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membantu dalam peningkatan kualitas terutama dalam bidang sumber daya manusia pada organisasi dan dapat menjadi bahan masukan di dalam organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi tambahan, pengetahuan serta wawasan dan dapat dijadikan salah satu referensi bagi peneliti terutama yang akan meneliti tema yang serupa

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Setiap pekerjaan yang efisien tentu juga efektif, karena dilihat dari segi hasil, tujuan dan akibat yang dikehendaki dari perbuatan itu telah dicapai secara maksimal (Suryadi, 2008).

Sedangkan menurut Anwar Prabu (2009) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Rivai (2005) mendefinisikan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati

bersama. Beberapa definisi yang disebutkan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai seseorang sesuai dengan standar pekerjaannya pada periode tertentu.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam jangka waktu tertentu yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, disiplin kerja, beban kerja dan tanggung jawab karyawan yang diberikan sesuai standar yang ditetapkan. Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian di bawah ini:

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil, dalam konteks hasil Bernardin (2001) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (trait) dan perilaku.
2. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku, terkait dengan kinerja sebagai perilaku, (Richard, 2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Pengertian kinerja sebagai perilaku juga dikemukakan oleh Dobbins (2006), kinerja adalah sesuatu yang kerjakan dan dapat diobservasi yang mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Timple (2015) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang itu mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upayaupaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan pada tindakan. Seorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, orang tersebut tentunya akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

Menurut Gibson (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor individu, meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

- c. Faktor organisasi meliputi, Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Sedangkan menurut Menurut Usman (2009) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluhan.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluhan dan kontribusi.
- 3) Supervisi, meliputi saran, arahan, dan perbaikan.
- 4) Kehadiran, meliputi regulasi, dapat dipercaya dan diandalkan dan ketepatan waktu.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2003) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas kerja, yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan jumlah dari hasil kerja di saat normal atau tidak normal. Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Ketepatan waktu kegiatan yang diselesaikan atau hasil produksi dapat tercapai pada permulaan waktu yang telah ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil

produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

- d. Kerjasama antar karyawan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan yang membutuhkan kerjasama antar karyawan, yang dapat diukur melalui persepsi karyawan dalam kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya

B. *Work Family Conflict*

1. Definisi *Work Family Conflict*

Menurut Greenhaus, (2000) *work family conflict* merupakan bentuk dari konflik peran di mana adanya tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang tidak seimbang. Pendapat lain dari Frone, (2015) *work family conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada karyawan, yang satu sisi harus melakukan pekerjaan dikantor dan sisi lain harus memperhatikan keluarga secara keseluruhan, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga ataupun pekerjaan. *Work-family conflict* sendiri merupakan salah satu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya.

Work-family conflict terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak bisa diseimbangkan sehingga terjadi ketidakharmonisan dengan tuntutan keluarga. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, sebagai contoh pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru sehingga menjadi penyebab ketidaktepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani berbagai tugas rumah tangga (Purnamasari 2008).

Seseorang yang bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sama penting, dimana di dalam pekerjaan dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan ketika berada dalam keluarga ia memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mengurus rumah tangga. Dalam menjalani kedua peran tersebut sekaligus tidak mudah, sehingga dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan keluarga (Bedeian, 2013)

Byron (2005) membuat perbedaan antara konflik kerja keluarga (*work family conflict*) dan konflik keluarga kerja (*family work conflict*). Beberapa studi menguji *work family conflict* dalam dua dimensi yaitu: Pertama disebut dengan *work interference with family* konflik ini dapat tumbuh dari pekerjaan yang kemudian mengganggu urusan keluarga. Dimensi kedua adalah *family interference with work* (FIW), yakni konflik yang terjadi ketika urusan keluarga dicampuradukkan dengan pekerjaan. (Amelia, 2007) *Work family conflict* memiliki cakupan yang sangat luas sehingga *Work-family conflict* dibatasi dalam beberapa hal yaitu:

1. Hubungan “*work-family*” mengandung arti seseorang memiliki peran dalam pekerjaan dan keluarga, bukan hanya peran dalam pekerjaan.
2. Adanya perbedaan antara nilai, hubungan sosial, dan kebutuhan dalam kehidupan pekerjaan atau keluarga yang dengan sendirinya dapat menimbulkan konflik.
3. Adanya kejadian yang terjadi secara bersamaan dalam beberapa peran sehingga menimbulkan tekanan (peran dalam keluarga dan pekerjaan).

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga, dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000).

2. Faktor-faktor Work Family Conflict

Bellavia & Frone (2005) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict* menjadi tiga faktor, yaitu:

- a. Dalam diri individu (*locus of control*)

Locus of control atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan dan kepercayaannya terhadap keberhasilan diri. *Locus of control* ini terbagi menjadi dua yaitu pengendalian internal dan eksternal. Menurut Lee (1990) *locus of control* internal adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam

dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap-tiap masalah dalam bekerja.

Menurut Lee (1990) individu yang *locus of control* eksternalnya cukup tinggi akan mudah jatuh pasrah dan menyerah jika sewaktu waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang berada di sekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancamnya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan. Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

b. Peran pekerjaan (*work role predictors*)

(Rosidah, 2009) Faktor pekerjaan menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan peran bagi para karyawan yang melakukannya, dimana peran pekerjaan ditanam oleh keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut.

1) Komitmen waktu kerja, komitmen waktu kerja berkaitan dengan intensitas *work family conflict*. Salah satu bentuk umumnya diukur dari *work-family conflict* berdasarkan waktu konflik. Konflik terjadi ketika jumlah waktu yang dihabiskan untuk menjalankan satu peran membuat sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain. Komitmen waktu kerja adalah lamanya waktu yang digunakan oleh karyawan dalam bekerja di kantor, mengerjakan pekerjaan kantor di rumah, dan melakukan perjalanan dinas.

2) Fleksibilitas kerja

Pentingnya pengaturan kerja yang fleksibel, termasuk fleksibilitas jadwal kerja dengan adanya fleksibilitas jadwal kerja memiliki hubungan negatif dengan *work-family conflict* (WFC). Menurut Hustinx & Lammertyn (2004), fleksibilitas waktu kerja merupakan cara untuk mengatasi permasalahan waktu yang dihadapi karyawan. Dengan fleksibilitas waktu kerja, waktu kerja tidak dibatasi seperti jam kerja pada umumnya tetapi dapat disesuaikan dengan kebutuhan lain asal tugas utama dalam pekerjaan terselesaikan.

c. Peran keluarga (*family role predictors*)

Faktor keluarga tercermin dari adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua sama-sama bekerja dan memiliki anak, menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja (Benin dan Nienstedt 2001).

1) Jumlah anak

Beberapa aspek dari struktur keluarga berhubungan dengan *work-family conflict* termasuk menjaga tanggung jawab dalam keluarga, terutama merawat anak-anak atau orang tua. Menurut Parasuraman dan Simmers (2001) tuntutan pengasuhan tercermin dari jumlah dan umur anak mulai dari umur anak yang paling kecil. Tuntutan pengasuhan tertinggi terjadi pada orang tua yang memiliki bayi dan anak-anak pra sekolah, tuntutan yang lebih rendah pada orang tua yang memiliki anak usia sekolah dan terendah pada orang tua yang memiliki anak usia dewasa dan tidak lagi tinggal bersama orang tuanya.

2) Keterlibatan keluarga

Penelitian telah menunjukkan keterlibatan keluarga, yang mengacu pada sejauh mana individu mengidentifikasi kebersamaan keluarga, kepentingan relatif dari keluarga untuk citra diri dan konsep diri individu, dan komitmen individu untuk keluarga, yang berhubungan dengan

konflik. Parasuraman & Simmers (2001), rasa keterlibatan keluarga tercermin dalam menyikapi seberapa penting arti keluarga bagi dirinya dan atau keterlibatan psikologis yang berkaitan dengan peran terhadap keluarganya.

3. Bentuk-bentuk Work Family Conflict

Greenhaus (2010) mengidentifikasi tiga jenis *work family conflict* yaitu:

a. Konflik Berdasarkan Waktu (*Time-based conflict*)

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dalam pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan lainnya.

Bentuk konflik ini berkaitan dengan:

- 1) Jumlah jam kerja
- 2) Lembur
- 3) Tingkat kehadiran dalam bekerja
- 4) Ketidakteraturan *shift*
- 5) Kontrol jadwal kerja

b. Konflik Berdasarkan Tekanan (*Strain-based conflict*)

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi peran lainnya. Gejala tekanan tersebut diantara lain:

- 1) Ketegangan yang dialami
- 2) Kecemasan yang mengganggu

- 3) Kelelahan
- 4) Karakter peran kerja
- 5) Ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga

c. Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behavior-based conflict*)

Bentuk terakhir dari konflik pekerjaan-keluarga adalah *behavior-based conflict*, di mana pola-pola tertentu dalam perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Seperti halnya solusi pemecahan masalah dalam pekerjaan disamakan dengan solusi pemecahan masalah dalam keluarga.

4. Dampak Work Family Conflict

Hasil penelitian dari Allen et al (2000) dalam Urmila dan Shamini (2012) menjelaskan bahwa bukti penting yang berhubungan dengan *work family conflict* telah menunjukkan bahwa *work-family conflict* dikaitkan dengan berbagai pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen, non pekerjaan meliputi kepuasan keluarga dan stres terkait dengan depresi serta kelelahan. Ahmad et al (2008) mengemukakan bahwa: *work-family conflict* berpengaruh secara negatif terhadap kinerja. *Work family conflict* berhubungan dengan berkurangnya konsentrasi dan perhatian pada pekerjaan, absensi, keterlibatan kerja yang rendah, dan mengurangi organisasi citizenship yang pada akhirnya mengurangi keseluruhan kinerja.

C. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Work family conflict adalah bentuk konflik dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara bersamaan tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Christine, dkk., 2010). Konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena muncul ketidakseimbangan antara peran satu ke peran yang lain. Konflik ini muncul sebagai akibat dari pekerjaan yang mengganggu keluarga dan keluarga yang mengganggu pekerjaan. Apabila konflik pekerjaan-keluarga yang dialami karyawan semakin tinggi maka akan menurunkan kinerja.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Veliana & Jesslyn (2016) studi pada restoran the duck king imperial chef galaxy mall surabaya dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka akan menurunkan kinerja karyawan. Veliana & Jesslyn (2016) juga menjelaskan mengenai multidimensi dari peran ganda, dimana *work family conflict* memiliki 3 dimensi yang sifatnya 1 arah pada *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict* yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun dimensi *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Pengaruh *Time Based Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Nurpratiwi (2014) mengatakan bahwa *time Based Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin rendah *Time Based Conflict* yang di rasakan karyawan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. *time Based Conflict* (konflik berdasarkan waktu) terjadi ketika waktu yang dituntut dari satu peranan menghalangi terpenuhinya tuntutan dari peranan lain. hal ini terjadi pula pada karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu dimana karyawan lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja dibandingkan bersama keluarga, hal ini disebabkan karna pada hari libur dan hari libur nasional seperti lebaran, natal dan tahun baru karyawan tetap masuk bekerja. waktu merupakan sumber daya yang terbatas. Jika waktu tidak dimanajemen dengan baik, maka akan berdampak pada hasil kinerja karyawan yang tidak sesuai rencana. Penelitian Christine (2010) menguatkan bahwa *time Based Conflict* (konflik berdasarkan waktu) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh *Strain Based Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Wirakristama (2011) menyatakan bahwas *Strain-based conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin rendah *Strain-based conflict* yang di rasakan karyawan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. hal ini terjadi pula pada karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu dimana akibat dari banyaknya tuntutan kerja yang harus dilakukan karyawan sehingga karyawan lebih banyak

menghabiskan waktu dan tenaga untuk menjalankan perannya dalam pekerjaan daripada menjalankan perannya dalam keluarga. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Edwards & Rothbard (2000) yang menyatakan bahwa pekerja menghabiskan banyak energi karena adanya tekanan fisik dan psikologis sehingga mempengaruhi kinerja. Adanya tekanan psikologis yang negatif mengakibatkan seseorang cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dan kemampuan pada satu peran sehingga tidak dapat memuaskan peran lainnya.

c. Pengaruh *Behavior Based Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Nurpratiwi (2014) mengatakan bahwa *behavior-based conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin rendah *behavior-based conflict* yang di rasakan karyawan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Tetapi jika *behavior-based conflict* meningkat maka dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan. Konflik berdasarkan perilaku berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan oleh kedua bagian (keluarga atau pekerjaan). Edwards & Rothbard (2000) mengatakan bahwa *behavior-based conflict* terjadi ketika adanya ketidaksesuaian antara perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Misalnya perilaku agresif, konfrontasi, asertif yang dibutuhkan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan dalam keluarga dimana lebih menekankan pada kehangatan, pengertian, rasa saling menyayangi dan mengasihi.

Untuk mempermudah pemikiran tersebut digunakan ilustrasi sebagai berikut :

Gambar 2.1 Konstruk Penelitian



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh negatif *work family conflict* dengan kinerja karyawan di PT.

Kusuma Agrowisata Batu.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rangkaian cara, teknik dan prosedur yang dilakukan untuk melakukan penelitian berupa pengumpulan, pengolahan, penyajian dan analisis data yang kemudian dapat dipergunakan untuk menjawab rumusan masalah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang informasinya atau data-datanya dikelola dengan statistik hipotesis pada penelitian diuji dengan menggunakan teknik-teknik statistik (kountur, 2004).

Menurut Azwar (2005) penelitian dengan pendekatan kuantitatif menenankan pada analisisnya pada data-data numerikal atau angka-angka yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan pendekatan kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis data dari penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh atau peran dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang memiliki hubungan linier (Winarsunu, 2012).

B. Identifikasi Variabel

Sugiono (2011) mendefinisikan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Secara rinci tentang variabel dan indikator dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2011) variabel independent atau variabel bebas sering merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent. Variabel bebas tersebut adalah ***Work Family Conflict (X)***.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2011) variabel dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah ***Kinerja Pelayanan (Y)***.

C. Definisi Oprasional

Definisi Operasional menurut Nazir (2003) merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Sugiyono (2004) mengemukakan bahwa definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut

yang dapat diamati. Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen *Work Family Conflict* (X)

Work family conflict merupakan bentuk dari konflik peran di mana adanya tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang tidak seimbang baik dalam keluarga maupun pekerjaan, terdapat beberapa tipe konflik dari *work family conflict* yaitu *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*.

2. Variabel Dependen Kinerja Pelayanan (Y)

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan karyawan yang diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja ketepatan waktu dan kerjasama antar karyawan.

D. Populasi dan Sampel

Data penelitian diambil di PT. Kusuma Agrowisata Batu yang beralamat di Jl. Abdul Gani Atas, Kota Batu Malang Jawa Timur.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu.

2. Sampel

sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2014) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis sampel *nonprobability sampling* yang akan digunakan yakni menggunakan *purposive sampling*. Menurut sugiono (2014) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun jumlah sampel yang diambil dalam penelitian berjumlah 40 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner menurut Sugiyono (2014) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. peneliti akan menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada karyawan untuk mengisi beberapa pertanyaan mengenai, *work family conflict*, dan kinerja yang ada di kuesioner dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014) skala merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada di dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif jika dibuat untuk proses pengukuran yang disajikan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dilakukan

dengan menyebar angket atau kuesioner kepada responden untuk mengetahui jawabannya.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jawaban skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang mengenai sebuah fenomena sosial. Dalam skala likert terdapat dua bentuk pernyataan yaitu, bentuk pernyataan positif (*favourable*) yang digunakan untuk mengukur skala positif dan bentuk pernyataan negatif (*unfavourable*) yang digunakan untuk mengukur skala negatif. Dalam skala likert terdiri dari 4 jawaban yang nantinya responden diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang terjadi. Pernyataan positif diberi skor 4, 3, 2, 1 yang dimulai dari SS, S, TS, STS. Begitu pun sebaliknya, jika pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4 yang dimulai dari SS, S, TS, STS. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala *work family conflict* yang diadaptasi dari (Ega Brian Dewata 2018) dan untuk skala kinerja Karyawan peneliti menggunakan skala adaptasi dari (Anandyas, 2016). Adapun blue print skala *work family conflict* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Blueprint Work Family Conflict

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem	Jumlah
<i>Time-based conflict</i>	Sering melakukan lembur di kantor, kerja shift, atau banyaknya pekerjaan di kantor sehingga jarang berada di rumah dan tidak bisa menghabiskan waktu bersama keluarga/ Terlalu sering menghabiskan waktu bersama keluarga sehingga mengganggu pekerjaan di kantor.	1,7,13, 2, 8, 14	6
<i>Strain based conflict</i>	Adanya tekanan dalam pekerjaan di kantor yang menyebabkan kelelahan sehingga kurang mampu bertanggungjawab terhadap keluarga/ Adanya tekanan tanggungjawab dalam keluarga yang mengganggu tanggungjawab pekerjaan di kantor.	3,9, 15, 4, 10, 16	6
<i>Behavior based conflict</i>	Adanya ketidaksesuaian peran antara peran yang biasanya dilakukan di kantor kemudian diterapkan di dalam keluarga.	5, 11, 17, 6, 12, 18, 19	7

Adapun blue print skala kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3.2 Blueprint Kinerja Karyawan

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem	Jumlah
Kuantitas hasil kerja	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan.	1, 2	2
	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari waktu sebelumnya.	3	1
Kualitas hasil kerja	Kualitas pekerjaan sesuai dengan standar rumah sakit.	4	1
	Kualitas hasil kerja lebih baik dibandingkan waktu yang lalu.	5	1
Ketepatan waktu hasil kerja	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.	6, 7	3
Kemampuan bekerjasama	Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja lainnya	8, 9	1

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Azwar (2018) Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukur penelitian dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji validitas dalam penelitian menggunakan program *SPSS* dengan menggunakan *scale reliability* dan membuang item-item yang gugur

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan kata yang berasal dari kata *reliability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 hingga 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00, berarti semakin tinggi reliabilitas (Azwar, 2009). Taraf signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 atau 5%. Pengukuran reliabilitas juga dengan menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS* dengan menggunakan teknik *Alfa Cronbach*.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil

penelitian. Data mentah yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan mencari beberapa tahapan, yaitu:

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebenarnya normal atau tidak. Pedoman yang digunakan untuk normal tidaknya sebaran adalah jika $p > 0,05$ maka data dikatakan normal, sedangkan apabila $p < 0,05$ maka data dikatakan tidak normal Azwar (2018). Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics 22 for windows*.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Jika kolom linearity nilai probabilitasnya atau $p < 0,05$, maka dapat dikatakan linier. Uji linieritas diuji dengan menggunakan *Compare mean test for Linearity* dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics 22 for windows*.

2. Uji Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah didapatkan peneliti berupa angka-angka. Analisis deskripsi berkaitan dengan kategorisasi data, dimana bertujuan untuk mengelompokkan individu pada jenjang tertentu berdasarkan

suatu kontinum yang sesuai dengan atribut yang diukur. Data mentah yang diperoleh penelitian akan diolah menjadi beberapa tahapan yakni mencari mean, standar deviasi, nilai minimum dan maksimum dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics 22 for windows*. Selanjutnya adalah menentukan kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu dalam suatu kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Dimulai dari kategorisasi tinggi, sedang dan rendah. Kategorisasi ini dengan menggunakan rumus seperti dibawah ini:

Tabel 3.3 Kriteria Jenjang

KATEGORI	KRITERIA JENJANG
Tinggi	$X > M + 1 SD$
Rendah	$M - 1 SD \leq X \leq M + 1 SD$
Sedang	$X < M - 1 SD$

3. Uji Hipotesis Dan Uji Regresi Linear Sederhana.

Penelitian ini menggunakan dua variabel. Satu variabel terikat (Y) dan satu lagi variabel bebas (X) yang mana kedua variabel ini menggunakan data skala. Sehingga penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Pelaksanaan Kegiatan.

1. Gambaran Lokasi Penelitian

PT. Kusuma Agrowisata Batu terletak di Jl. Abdul Gani Atas, Kota Batu Malang Jawa Timur, PT. Kusuma Agrowisata merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor usaha dan pariwisata yang mengedepankan teknik pengembangan pertanian melalui wisata agrowisata. Kawasan wisata PT. Kusuma Agrowisata dilengkapi dengan fasilitas utama berupa hotel, *waterpark*, perkebunan dan outbound serta fasilitas pendukung yaitu *green house* hidroponik dan tanaman hias, *shooting* areal dan *softgun*, *flying fox*, *camping ground*, *mini zoo*, *mini cross*, edukasi, industri apel dan stroberi serta wilayah penjualan buah dan sayuran, dengan total luas areal seluas 60 ha.

PT. Kusuma Agrowisata memiliki visi membangun Kusuma Agrowisata Group menjadi perusahaan yang terpercaya, terkemuka, yang angguh dan mampu bersaing dengan pasar global, dengan misi menghasilkan produk serta jasa yang dapat diterima dan dapat memberikan kepuasan konsumen serta mampu mendapatkan keuntungan guna kelangsungan dan pengembangan usaha dan kesejahteraan karyawan. Dalam bidang management usaha dan wisata PT. Kusuma Agrowisata terdiri dari divisi hotel, divisi agrowisata, devisi estate dan divisi agroindustri.

Tenaga kerja di PT. Kusuma Agrowisata terdiri dari karyawan tetap, karyawan kontrak (1 tahun dan 3 bulan) karyawan harian lepas dan karyawan borongan, adapun tingkat pendidikan karyawan terdiri dari SD, SMP, SMA, D1, D2, D3 dan S1. Jumlah hari kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak yaitu enam hari kerja efektif dan satu hari libur dengan waktu kerja selama 8 jam setiap hari. Gaji karyawan tetap dan kontrak 1 tahun dibayarkan pada akhir bulan untuk karyawan kontrak 3 bulan dan karyawan harian lepas dibayarkan 1 minggu sekali. Sistem penggajian karyawan tetap dan kontrak didasarkan pada *grade* yang telah ditentukan terdiri dari gaji pokok dan sevice, pemberian gaji karyawan lepas harian didasarkan pada kehadiran sedangkan karyawan borongan didasarkan pada prestasi kerja yang didapat.

2. Waktu dan Subjek Penelitian

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara dan penyebaran angket di PT. Kusuma Agrowisata Batu yang beralamat di Jl. Abdul Gani Atas, Kota Batu, Jawa Timur. Observasi dilaksanakan pada tanggal 5 Juli-5 Agustus 2022, setelah observasi dilaksanakan, proses wawancara dilaksanakan pada tanggal 20 Agustus 2022, setelah pelaksanaan observasi dan wawancara dilakukan, setelah itu dilaksanakan penyebaran angket pada karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu yang beralamat di Jl. Abdul Gani Atas, Kota Batu, Jawa Timur, pada tanggal 3- 4 April 2023, dengan jumlah responden sebanyak 40 responden.

3. Hambatan Dalam Penelitian

Hambatan yang ditemui selama proses penelitian yaitu waktu dalam proses pengisian angket dikarenakan responden harus bekerja pada jam kerja yang telah ditentukan, serta pada waktu istirahat beberapa responden juga melayani pelanggan, sehingga peneliti harus menunggu waktu senggang dari responden, sedangkan terdapat 40 responden yang harus mengisi kuesioner sehingga dibutuhkan waktu 2 hari untuk pengisian kuesioner, serta terdapat beberapa responden yang sulit dimintai data penelitian karna sudah lelah bekerja ataupun karna urusan pribadi lainnya, selain itu proses administrasi penelitian membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memperoleh perizinan penelitian. Selain itu selama proses observasi wawancara dan pengisian angket membutuhkan waktu yang cukup lama terutama dalam proses observasi serta jarak yang ditempuh dari Kota Malang menuju kota Batu membutuhkan waktu 45 menit sehingga membutuhkan waktu bagi peneliti dalam proses observasi, wawancara dan penyebaran angket.

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Work Family Conflict

Item	r-tabel	r-hitung	Validitas
1	0,312	0,673	Valid
2	0,312	0,643	Valid
3	0,312	0,370	Valid
4	0,312	0,449	Valid
5	0,312	0,432	Valid
6	0,312	0,432	Valid
7	0,312	0,686	Valid
8	0,312	0,447	Valid
9	0,312	0,710	Valid
10	0,312	0,651	Valid
11	0,312	0,347	Valid
12	0,312	0,583	Valid
13	0,312	0,483	Valid
14	0,312	0,605	Valid
15	0,312	0,366	Valid
16	0,312	0,320	Valid
17	0,312	0,396	Valid
18	0,312	0,377	Valid
19	0,312	0,776	Valid

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau suatu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghiselli, 2011). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran. Untuk dapat dikatakan valid, maka suatu item pernyataan harus memenuhi nilai *corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil uji validitas dari skala *work family conflict*, semua item dinyatakan valid karna memiliki nilai r-tabel $> 0,321$. Oleh karna itu item yang valid akan digunakan dalam proses pengolahan data dengan total 19 item *work family conflict* yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh *work family conflict*.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r-tabel	r-hitung	Validitas
1	0,312	0,797	Valid
2	0,312	0,790	Valid
3	0,312	0,358	Valid
4	0,312	0,879	Valid
5	0,312	0,247	Tidak Valid
6	0,312	0,686	Valid
7	0,312	0,371	Valid
8	0,312	0,799	Valid
9	0,312	0,830	Valid

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji validitas skala kinerja, terdapat 1 item tidak valid yaitu item nomor 5 karna memiliki nilai r-tabel $< 0,321$. Item nomor 5

merupakan aspek kualitas kerja dengan dimensi kualitas pekerjaan sesuai dengan standar organisasi dengan pernyataan, saya sering membuat kesalahan ketika bekerja. Oleh karena itu item yang dinyatakan gugur tidak akan digunakan dalam proses pengolahan data sehingga tersisa 8 item valid dari total 9 item kinerja yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh kinerja.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model *cronbach alpha* untuk menentukan apakah setiap instrument yang digunakan dalam penelitian reliabel atau tidak, berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Work family conflict	.851	19
2	Kinerja	.833	8

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji reliabilitas dari skala, *work family conflict* dan kinerja, menunjukkan semua item dinyatakan reliable karna memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6 sehingga skala *work family conflict* dan kinerja dapat digunakan untuk analisis data pada penelitian.

2. Uji Deskripsi

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi *work family conflict*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

a. Deskripsi Tingkat *Work Family Conflict*

Hal yang perlu diketahui terlebih dahulu sebelum mendeskripsikan data penelitian adalah mengetahui nilai mean (M) hipotetik dan standar deviasi dari masing- masing variabel. Adapun nilai mean (M) hipotetik dan standar deviasi (SD) pada variabel *work family conflict* dapat diketahui melalui tabel berikut.

Tabel 4.4 Deskripsi Tingkat *Work Family Conflict*

Descriptive Statistics					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WFC	40	27	57	42.50	7.401
Valid N (listwise)	40				

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui bahwa nilai mean (M) hipotetik adalah 42,50 dan nilai standar deviasi (SD) hipotetik sebesar 7,401, setelah mengetahui nilai mean (M) hipotetik dan standar deviasi (SD) hipotetik, maka selanjutnya nilai-nilai tersebut akan digunakan untuk mengetahui kategorisasi tingkat *work family conflict* pada PT. Kusuma Agrowisata Batu yang dibagi menjadi tiga

kategori rendah, sedang dan tinggi. Adapun perhitungan kategorisasi sebagai berikut.

$$\text{a. Rendah} = X < (M-1 \text{ SD})$$

$$= X (42,50 - 7,401)$$

$$= X \geq 35,099$$

$$\text{b. Sedang} = (M -1 \text{ SD}) \geq X < (M + 1 \text{ SD})$$

$$= (42,50 - 7,401) \leq X (42,50 +7,401)$$

$$= 35.099 \leq X 49,901$$

$$\text{c. Tinggi} = X \geq (M +1 \text{ SD})$$

$$= X > (42,50 +7,401)$$

$$= X > 49,901$$

Tabel 4.5 Tingkat Kategori Work Family Conflict

Kategori	Kriteria Jenjang
Rendah	$X \geq 35,099$
Sedang	$35.099 \leq X 49,901$
Tinggi	$X > 49,901$

Melalui kategorisasi di atas, maka tingkat *work family conflict* pada karyawan PT. Kusuma Agrowisata Batu dapat dipresentasikan sebagai berikut.

Tabel 4.6 Frekuensi Dan Presentase Tingkat Work Family Conflict

Kategori					
	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
Percent					
	Rendah	9	22.5	22.5	22.5
Valid	Sedang	24	60.0	60.0	82.5
	Tinggi	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0		100.0

Berdasarkan data tabel frekuensi dan presentase di atas, dapat diketahui bahwa tingkat *work family conflict* di PT. Kusuma Agrowisata Batu menurut penilaian karyawan sebagian besar berada pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh sebanyak 60,0% berada pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi sebanyak 24 karyawan. Sementara pada kategori rendah sebesar 22,5% dengan jumlah frekuensi sebanyak 9 karyawan dan pada kategori tinggi sebanyak 17,0% dengan jumlah frekuensi sebanyak 7 karyawan.

b. Deskripsi Tingkat Kinerja Karyawan

Tingkat kinerja pada PT. Kusuma Agrowisata Batu dibagi menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Penentuan kategori tersebut dilakukan setelah mengetahui nilai mean (M) hipotetik dan standar deviasi (SD) hipotetik, Adapun nilai mean (M) hipotetik dan standar deviasi (SD) hipotetik pada variabel kepuasan kerja dapat diketahui melalui tabel berikut.

Tabel 4.7 Deskripsi Tingkat Kinerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Kinerja	40	13	28	19.20	4.127
Valid N (listwise)	40				

Berdasarkan data tabel 4.7, diketahui bahwa nilai mean (M) hipotetik adalah 19,20 dan nilai standar deviasi (SD) hipotetik sebesar 4,127, setelah mengetahui nilai mean (M) hipotetik dan standar deviasi (SD) hipotetik, maka selanjutnya nilai-nilai tersebut akan digunakan untuk mengetahui kategorisasi tingkat kinerja pada PT. Kusuma Agrowisata Batu yang dibagi menjadi tiga kategori rendah, sedang dan tinggi. Adapun perhitungan kategorisasi sebagai berikut.

$$\text{a. Rendah} = X < (M - 1 \text{ SD})$$

$$= X < (19,20 - 4,127)$$

$$= X \geq 15.073$$

$$\text{b. Sedang} = (M - 1 \text{ SD}) \leq X < (M + 1 \text{ SD})$$

$$= (19,20 - 4,127) \leq X < (19,20 + 4,127)$$

$$= 15.073 \leq X < 23,327$$

$$\text{c. Tinggi} = X \geq (M + 1 \text{ SD})$$

$$= X > (19,20 + 4,127)$$

$$= X > 15.073$$

Tabel 4.8 Tingkat Kategori Kinerja

Kategori	Kriteria Jenjang
Rendah	$X \geq 15.073$
Sedang	$15.073 \leq X < 23,327$
Tinggi	$X > 15.073$

Melalui kategorisasi di atas, maka tingkat kinerja pada karyawan PT. Kusuma Agrowisata Batu dapat dipresentasikan sebagai berikut.

Tabel 4.9 Frekuensi dan Presentase Tingkat Kinerja

Kategori				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	6	15.0	15.0	15.0
Valid Sedang	26	65.0	65.0	80.0
Tinggi	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan data tabel 4.9 , dapat diketahui bahwa tingkat kinerja di PT. Kusuma Agrowisata Batu menurut penilaian karyawan sebagian besar berada pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh sebanyak 65,0% berada pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi sebanyak 26 karyawan. Sementara pada kategori rendah sebesar 15,0% dengan jumlah frekuensi sebanyak 6 karyawan dan pada kategori tinggi sebanyak 20,0% dengan jumlah frekuensi sebanyak 8 karyawan.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program IBM SPSS *Statistic 22* . Hasil uji asumsi disajikan berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui residu model regresi yang diteliti berdistribusi normal. Pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Z* dengan bantuan software *IBM Statistic 22*. Hasil uji normalitas untuk variabel *work family conflict* dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.33721576
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.069
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.472
Asymp. Sig. (2-tailed)		.979

Pada kolom *Unstandardized Residual* didapatkan *Asymp.Sig* (-2 tailed) untuk ketiga variabel adalah 0,979 Variabel dikatakan berdistribusi normal jika nilai residuannya lebih dari 0,05 nilai 0,979 lebih dari 0,05 sehingga bisa dikatakan kedua variabel berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil uji linieritas disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji linearitas Work Family Conflict dan Kinerja

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Work Family Conflict	0,589	Linear
Kinerja Karyawan	0,589	Linear

Pada kolom *Sig.* baris *Deviation From Linearity* nilai yang didapatkan adalah 0,589 yang menunjukkan nilai lebih besar dari signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel X (*work family conflict*) dan variabel Y (Kinerja).

5. Uji Hipotesis dan Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana . Berikut hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 22*.

Tabel 4.12 Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	230.057	1	230.057	20.127	.000 ^b
Residual	434.343	38	11.430		
Total	664.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Work Family Conflict

Hasil skor menunjukkan signifikasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu dapat dilihat pada tabel hasil uji hipotesis pada kolom, “Sig” pada baris ketiga dengan label *work family conflict* nilai signifikasi yang diperoleh sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikasi 5%. Dalam prinsip analisis kovarian, untuk bisa dikatakan berpengaruh secara signifikan maka nilai Sing harus lebih kecil dari 0.05. Nilai Sig pada variabel regulasi variabel *work family conflict* adalah sebesar 0,000, maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu.

Tabel 4.13 Model Summary

Model	Beta	T	Sig.
Work family conflict	-.588	10.508	.000
		-4.486	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output tabel diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar -0,588 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (*work family conflict*) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 58,8, maka dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan sisanya 42,2% *work family conflict* dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Agrowisata Batu.

1. Tingkat *work family conflict*

Work Family Conflict merupakan suatu bentuk konflik peran dari pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat disejajarkan oleh individu. *Work family conflict* rentan terjadi pada karyawan karna disatu sisi karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dikantor dan satu sisi harus memperhatikan peran dan tanggung jawab pada keluarga secara utuh. Penelitian ini membahas pengaruh *work family conflict* sehingga untuk mengetahui tingkat *work family conflict* pada karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu, telah dilakukan penelitian pada 40 subjek karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan yang memiliki tingkat *work family conflict* pada kategori rendah yaitu sebanyak 9 subjek atau sebesar 22,5% karyawan dengan kategori rendah. Hal ini dikarenakan karyawan mampu mengelola dan menyeimbangkan peran antara keluarga dan pekerjaan yang berkaitan dengan indikator *time-based conflict strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.

Selanjutnya pada kategori sedang terdapat 24 subjek atau sebesar 60.0% karyawan mayoritas subjek berada pada tingkat sedang disebabkan oleh beberapa hal yang memberikan efek besar terhadap tingkat *work family conflict* seperti *work family conflict* ditinjau dari indikator *time-based conflict* yaitu

banyaknya waktu yang dihabiskan di kantor ataupun dirumah sehingga mengganggu salah satu pekerjaan di rumah maupun di kantor. Selanjutnya *work family conflict* ditinjau dari indikator *strain-based conflict*, seperti adanya tekanan dalam pekerjaan di kantor maupun di rumah yang menyebabkan kelelahan sehingga kurang mampu bertanggung jawab terhadap keluarga maupun urusan kantor. *Work family conflict* ditinjau dari indikator *behavior-based conflict*, yaitu adanya tekanan tanggung jawab dalam keluarga ataupun kantor yang mengganggu tanggung jawab pekerjaan di keluarga maupun kantor.

Adapun pada kategori tinggi terdapat sebanyak 7 subjek atau sebesar 17,5% karyawan dengan kategori tinggi, hal ini dikarenakan karyawan belum mampu mengelola dan menyeimbangkan peran antara keluarga dan pekerjaan yang berkaitan dengan indikator *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*. *Work family conflict* rentan terjadi pada karyawan yang sudah menikah, sehingga pada penelitian ini keseluruhan subjek sudah menikah.

Seseorang yang bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sama penting, dimana di dalam pekerjaan dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan ketika berada dalam keluarga memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mengurus rumah tangga. Dalam menjalani kedua peran tersebut sekaligus tidak mudah, sehingga dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan

keluarga yang sering kali bertentangan dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan keluarga. Adapun beberapa penelitian terdahulu telah mengevaluasi *work family conflict* yang pada karyawan, Penelitian yang dilakukan Veliana & Jesslyn (2016) memaparkan pengaruh negatif *work family conflict* pada karyawan terutama pada karyawan yang sudah berkeluarga dikarnakan memiliki tanggung jawab ganda yaitu bekerja dan mengurus keluarga.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Reni Agustina (2018) memaparkan bahwa karyawan yang sudah menikah rentan mengalami *work family conflict*, yang berakibat pada menurunnya konsentrasi kerja dan performa karyawan saat bekerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Jane Y. Roboth (2015) memaparkan bahwa karyawan yang memiliki *work family conflict* yang rendah berpengaruh positif pada kesejahteraan psikologis karyawan hal ini dikarenakan karyawan mampu mengatasi konflik peran ganda serta meminimalisis kemungkinan benturan yang terjadi antara peran pekerjaan dan keluarga. Penelitian yang dilakukan Permatasari (2017) karyawan yang memiliki *work family conflict* yang rendah memiliki semangat kerja yang tinggi dan kesejahteraan psikologis yang baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* yang tinggi memiliki pengaruh negatif bagi karyawan terutama karyawan yang sudah menikah seperti menurunnya konsentrasi dan performa kerja, sedangkan karyawan yang memiliki *work family conflict* yang rendah berpengaruh positif pada kesejahteraan psikologis karyawan hal ini dikarenakan

karyawan mampu mengatasi konflik peran ganda serta meminimalisis kemungkinan benturan yang terjadi antara peran pekerjaan dan keluarga.

2. Tingkat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam jangka waktu tertentu yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, disiplin kerja, beban kerja dan tanggung jawab karyawan yang diberikan sesuai standar yang ditetapkan. Hasil dan kualitas kinerja karyawan sangat penting dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu bentuk pencapaian secara individu, kerjasama kelompok untuk mencapai kreativitas dan prestasi kerja yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu untuk mengukur tingkat kinerja karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu telah dilakukan penelitian pada 40 subjek karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa karyawan yang memiliki tingkat kinerja pada kategori rendah yaitu sebanyak 6 subjek atau sebesar 15,0% karyawan dengan kategori rendah, hal ini dikarenakan karyawan belum mampu mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan berkaitan dengan kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu hasil kerja.

Selanjutnya pada kategori sedang terdapat 26 subjek atau sebesar 65,0% karyawan, mayoritas subjek berada pada tingkat sedang disebabkan oleh

beberapa hal yang memberikan efek besar terhadap tingkat kinerja karyawan seperti kuantitas hasil kerja, dimana karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan serta karyawan belum mampu meningkatkan hasil kerjanya dari waktu ke waktu. Selain berkaitan dengan kuantitas kerja, kinerja karyawan berada pada tingkat sedang juga dikarenakan kualitas pekerjaan karyawan, dimana karyawan belum mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu waktu pengerjaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *deadline* yang diberikan perusahaan juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Selanjutnya pada kategori tinggi terdapat sebanyak 8 subjek atau sebesar 20,0% karyawan dengan kategori tinggi, hal ini dikarenakan karyawan telah mampu mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan berkaitan dengan kuantitas kerja diantaranya mampu menyelesaikan *job description* yang diberikan oleh perusahaan serta adanya peningkatan hasil kerja karyawan yang ditunjukkan melalui prestasi kerja yang dicapai. Selain itu hasil kerja karyawan telah sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan serta waktu menyelesaikan pekerjaan telah sesuai dengan *deadline* yang diberikan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan pasti memiliki standar kerja yang menjadi perbandingan dalam menentukan hasil kerja karyawan, hasil kerja karyawan dapat dilihat melalui penilain kinerja, disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja dan tanggung jawab untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kinerja. Ukuran-ukuran dari kinerja seharusnya dapat memberikan bukti tentang hasil yang dikehendaki telah

tercapai atau tidak dan sejauh mana karyawan telah mencapai hasil tersebut, sehingga menjadi dasar untuk memberikan informasi maupun umpan balik baik bagi karyawan maupun perusahaan. Adapun beberapa penelitian terdahulu telah mengevaluasi pengaruh kinerja karyawan diantaranya penelitian yang dilakukan Suwondo & Sutanto (2015) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah karyawan yang mampu mencapai kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dilihat melalui disiplin dan kerja dan tanggung jawab dalam bekerja sehingga mampu mencapai penilaian kerja yang maksimal dalam perusahaan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Lakoy C.A. (2015) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki pengaruh pada lingkungan kerja dan kualitas kerja, lingkungan kerja berkaitan dengan hubungan antar karyawan yang baik dalam perusahaan, adanya hubungan yang baik antar karyawan meningkatkan kerjasama dan kualitas kerja . Selanjutnya penelitian lain menunjukkan pengaruh negatif rendahnya tingkat kinerja karyawan bagi perusahaan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Wirakristama (2011) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang rendah rentan mengalami stress kerja dikarenakan tidak mampu mencapai standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu penelitian yang dilakukan Razi dkk., (2013) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang rendah rentan mengalami masalah psikologis seperti kecemasan, ketegangan, kebosanan, ketidakpuasan dalam bekerja, iritabilitas dan menunda-nunda pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja yang rendah memiliki pengaruh negatif bagi karyawan dan perusahaan, bagi karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang rendah rentan mengalami stress kerja dan masalah psikologis karna tidak mampu mencapai standar kerja yang diberikan perusahaan. Bagi perusahaan kinerja karyawan yang rendah berdampak pada kualitas dan kuantitas hasil kerja yang berdampak pada produktivitas dan kemajuan perusahaan.

3. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Work Family Conflict merupakan suatu bentuk konflik peran dari pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat disejajarkan oleh individu. *Work family conflict* rentan terjadi pada karyawan karna disatu sisi karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dikantor dan satu sisi harus memperhatikan peran dan tanggung jawab pada keluarga secara utuh. Kinerja sendiri merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam jangka waktu tertentu yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, disiplin kerja, beban kerja dan tanggung jawab karyawan yang diberikan sesuai standar yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien beta (β) sebesar -0,588 dan nilai *Sig.* 0,000 hal ini menunjukkan bahwa *work family*

conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat *work family conflict* karyawan di PT. Kusuma agrowisata Batu berada pada kategori sedang (60,0%) dan tingkat kinerja yang berada pada kategori sedang (60,5%). Adapun terdapat beberapa dimensi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma agrowisata batu diantaranya.

a. Pengaruh *Time Based Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Work family conflict ditinjau dari indikator *time-based conflict* dapat menurunkan kinerja karyawan di PT. Kusuma agrowisata batu, hal ini dapat terjadi dikarenakan kurangnya distribusi waktu dalam keluarga maupun pekerjaan, sehingga dapat mengganggu waktu dalam bekerja maupun waktu bersama keluarga, seperti banyaknya waktu yang dihabiskan dirumah dapat mengganggu kinerja karyawan karna kurangnya waktu untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh kantor, dengan waktu yang terbatas karyawan mudah mendapatkan perasaan tegang, gelisah, dan khawatir akan tugas yang diemban pada dirinya tidak sesuai target.

Ketika *time based conflict* meningkat maka kinerja karyawan menurun, karena waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu yang digunakan untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Hal ini disebabkan karena waktu merupakan sumber daya yang terbatas. Jika waktu tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak pada hasil kinerja karyawan yang tidak sesuai rencana. Penelitian Nurpratiwi (2014)

menguatkan bahwa *time based onflict* (konflik berdasarkan waktu) berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin rendah *time based conflict* yang di rasakan karyawan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat sebaliknya semakin tinggi *time based conflict* yang di rasakan karyawan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin menurun.

b. Pengaruh *Strain Based Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Work family conflict ditinjau dari indikator *time-based conflict* dapat menurunkan kinerja karyawan di PT. Kusuma agrowisata batu, hal ini dapat terjadi dikarenakan adanya tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Contohnya bagi karyawan yang sudah berkeluarga dan memiliki anak, adanya tanggung jawab terhadap anak, orang tua dan pasangan, serta konflik interpersonal yang terjadi dalam keluarga, kurangnya dukungan dari anggota keluarga juga menjadi pemicu *strain based conflict* yang terjadi pada karyawan.

Adanya tekanan dalam keluarga dapat menurunkan kinerja karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu Nurpratiwi (2014) mengatakan bahwa *strain-based conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin rendah *strain-based conflict* yang di rasakan karyawan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Ketika seseorang karyawan tidak sering mengalami ketegangan dalam dirinya maka akan mampu mengelola rasa emosi, kecemasan yang menimbulkan konflik. Sebaliknya apabila karyawan yang sering mengalami

tegangan, emosi, kecemasan dalam dirinya karyawan mudah terjadi konflik yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi buruk.

c. Pengaruh *Behavior Based Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Work family conflict ditinjau dari indikator *behavior based conflict* dapat menurunkan kinerja karyawan di PT. Kusuma agrowisata batu, hal ini dapat terjadi dikarenakan karena adanya ketidaksesuaian antara perilaku yang diinginkan oleh kedua bagian pekerjaan atau keluarga, *behavior based conflict* dapat terjadi karna perilaku dan persepsi karyawan, seperti muncul persepsi jika keluarga mengganggu pekerjaan dan sebaliknya, seperti ketika salah satu anggota keluarga yang sakit keras atau anak yang demam tinggi. Hal tersebut akan menjadi beban pikiran dan menyebabkannya tidak bisa maksimal dalam melakukan pekerjaan. Bahkan memungkinkan bagi orang tersebut untuk melakukan suatu kesalahan yang fatal yang dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukann Nurpratiwi (2014) menyatakan bahwa *behavior based conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin rendah *behavior based conflict* yang di rasakan karyawan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Tetapi jika *behavior-based conflict* meningkat maka dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan.

Work family conflict terjadi karena muncul ketidakseimbangan antara satu peran ke peran lain dalam waktu yang sama. Perlu kita ketahui bahwa konflik pekerjaan-keluarga salah satu masalah yang dimiliki seorang

karyawan dalam dua area yang berbeda tetapi satu waktu. Dalam mengelola masalah ini, seorang pemimpin membutuhkan kemampuan dan pengetahuan yang lebih untuk mengatasi masalah konflik pekerjaan keluarga yang ada dalam diri karyawan. Serta tidak mengabaikan semua aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk dalam bekerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan kehidupan sosialnya. Contohnya pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan pembagian jam kerja (*shift*), adanya liburan keluarga yang diadakan oleh kantor sehingga meminimalisir rasa cemas dan tegang yang ditimbulkan dari *work family conflict* tersebut.

Pengelolaan konflik pekerjaan keluarga ini sangat penting agar tidak berdampak negatif pada kinerja karyawan. Jika berdampak negatif akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Veliana & Jesslyn (2016) diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan, *work family conflict* pada kinerja karyawan artinya bahwa semakin meningkat *work family conflict* yang dirasakan karyawan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin menurun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Umumnya karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu memiliki tingkat *work family conflict* pada kategori sedang, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di PT. Kusuma Agrowisata batu mengalami konflik peran dalam keluarga maupun pekerjaan yang dipengaruhi oleh berbagai indikator *work family conflict* diantaranya *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*, Hal tersebut ditunjukkan dengan skor yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS yakni sebesar 60.0%, dengan jumlah 24 subjek berada pada kategori sedang dari total keseluruhan 40 subjek dan nilai.
2. Tingkat kinerja pada PT. Kusuma Agrowisata Batu berada pada kategori sedang, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan belum mampu memenuhi tingkat kualitas, kuantitas dan tanggung jawab pekerjaan di PT. Kusuma Agrowisata Batu. Hal tersebut ditunjukkan dengan skor yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS yakni sebesar 65% dengan jumlah 26 subjek berada pada kategori sedang dari total keseluruhan 40 subjek.

3. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu, yang ditunjukkan dengan nilai analisis kovarian dimana nilai Sig. 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan nilai koefisien beta (β) sebesar -0,588 hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sehingga dapat ditarik kesimpulan *work family conflict* dapat menurunkan kinerja karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa rekomendasi terhadap berbagai pihak.

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa indikator *work family conflict* yang paling banyak memberikan kontribusi negatif dalam menurunkan kinerja karyawan adalah *time based conflict* yang menunjukkan bahwa karyawan kesulitan membagi waktu antara peran pekerjaan dan keluarga, maka bagi perusahaan disarankan untuk memperhatikan indikator *time based conflict* pada karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi karyawan, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel *work family conflict* yang terletak pada indikator *time based conflict* mendapatkan skor (451) atau berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan karyawan belum mampu menyeimbangkan waktu antara peran pekerjaan dan pekerjaan, sehingga

diharapkan karyawan lebih memperhatikan pembagian waktu dalam peran pekerjaan dan keluarga.

3. Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan, dikarenakan kurangnya pengalaman dan pengetahuan tentang topik penelitian sehingga mempengaruhi untuk merancang dan melakukan penelitian secara efektif. Oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berbeda dari penelitian ini, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan konsep ataupun penelitian yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekanye, dkk, (2017). *Work Family Conflict, Job Satisfaction, and Job Performance of Female Librarians in Nine Selected Federal Academic Libraries in South-West, Nigeria*. Journal of Applied Information Sciences and Technology. Volume 10, No 2.
- Andrew., dkk, (2016). *The Impact of Stereotypes and Supervisor Perceptions of Employee Work Family Conflict on Job Performance Ratings*. *Human Relations*. Volume 70, No 1.
- Anandiyas K.R. 2016. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Skripsi*. Malang: Program Studi Administrasi Bisnis Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
- Armstrong, M & S. Taylor (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management*. 13th Edition. UK: Ashford Colour Press Ltd.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- BPS United Nation Population Fund. (2015). Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Artikel*. Jakarta.
- Christiana, Hilda. 2005. Pengaruh aspek tanggung Jawab, status Jabatan, wewenang dan kompensasi dalam Pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan etnis jawa Dan etnis cina (Studi Kasus Pada Perusahaan Distribusi Rokok Djarum PT. Lokaniaga Adipermata. *Tesis*. Semarang: Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas diponegoro.

- Christine, Megawati Oktorina, Indah Mula. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Dual Career Couple Di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.12, N O. 2, September 2010: 121-132.
- Ega B.D. 2018. Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, H.J. dkk. 1989. Sources of Work-Family Conflict among Two-Career Couples. *Journal of Vocational Behavior*. Volume. 34. No. 1. PP.133-153.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- J. Supranto, 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi ketujuh Jilid 2: Jakarta, Penerbit Erlangga
- Lathifah, I dan Rohman, A. 2014. The Influence of Work-Family Conflict on Turnover Intentions with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Technology*. Volume. 5. No.2. PP. 617-625.
- Lathifah Ifah. 2008. “*Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*” Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta: AUB.

- Lakoy, C.A. 2015. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal Emba*. Volume.3. No.3. PP. 981-991.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, N. M (2003). Work and family related variables, work- family conflict and womens well-being. Some obeservations. *Community work & family* 6, 297-319
- Nurpratiwi, R.E. 2014. Pengaruh Tingkat Penyelesaian *Work Family Conflict (Time Based Conflict, Strain Based Conflict, Dan Behavior Based Conflict)* Terhadap Kinerja.
- Permatasari, Fika Ratna. 2017. Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan beban kerja terhadap kinerja dosen dengan kelelahan emosional sebagai variabel mediasi. *Skripsi*. Magelang: Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, MM., M.Pd. (2012). Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi). PT. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Rantika, Renny & Sunjoyo. (2010). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarya. *Published on Proceeding of Seminar Akbar Forum Manajemen Indonesia, Management: Future Challenge*.

- Razi, Fakrul., Dkk. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen*. Volume. 2. No. 1. PP. 56-66.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh alih bahasa. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia.
- Suryani, dkk. 2014. Work-Family Conflict, Job Stress and Job Performance (Case Study Spa Employe In Bali). *Journal Of Business and Management*. Volume. 6. No. 1.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Pratik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swastiani, A.M. 2010. Studi Work And Family Conflict Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Skripsi*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Airlangga.
- Veliana, Sutanto & Jesslyn, A.M. 2016. Analisa pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan kinerja karyawan di restoran the duck king imperial chef galaxy mall surabaya. *Jurnal Hospitality dan manajemen jasa*. Volume. 4. No. 1

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Skala Lampiran

A. Lampiran Skala *Work Family Conflict*

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum wr.wb

Selamat Pagi/Siang/Sore

Perkenalkan nama saya Tiara Kharisma Komala Farma (19410046) mahasiswi fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, saat ini saya sedang melakukan penelitian guna tugas akhir yang berjudul "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kusuma Agrowisata Batu." Kuesioner ini dibuat sebagai data penelitian skripsi sebagai tugas akhir kuliah.

Saya memohon kesediaan Saudara/i untuk ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sesuai dengan keadaan dan kondisi saudara saat ini dan diharapkan diisi sejujur-jujurnya. Dalam pengisiannya tidak ada jawaban yang salah ataupun benar. Sesuai dengan kode etik Psikologi saya akan merahasiakan seluruh data pribadi dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi, sehingga dalam pengerjaan kuesioner ini data responden terjaga kerahasiaannya.

Kriteria untuk pengisian kuesioner yaitu:

1. Laki-laki atau perempuan
2. Sudah Menikah
2. Sedang bekerja di PT. Kusuma Agrowisata Batu

Atas waktu dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih banyak.

Hormat saya,

Tiara Kharisma Komala Farma

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Nama Responden :
Umur :
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Berilah tanda checklist (\surd) pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban anda :

STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

Dalam kuisisioner ini tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, silakan diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan kondisi anda saat ini.

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Pekerjaan di kantor seringkali mengurangi waktu saya untuk berkumpul bersama keluarga				
2	Banyaknya waktu untuk pekerjaan di kantor seringkali membuat saya meninggalkan aktifitas bersama keluarga				
3	Padatnya aktifitas di kantor, membuat saya dan keluarga jarang berlibur Bersama				
4	Banyaknya waktu untuk pekerjaan di rumah, seringkali membuat saya terlambat datang ke kantor				
5	Acara keluarga di rumah seringkali membuat saya meninggalkan kegiatan atau pertemuan di kantor				
6	Waktu yang saya habiskan bersama keluarga, seringkali membuat saya tidak bisa meluangkan waktu untuk kegiatan pekerjaan yang mungkin berguna untuk karier saya				
7	Sepulang kerja, seringkali saya merasa letih untuk menyelesaikan tanggungjawab saya di rumah				
8	Padatnya aktifitas di kantor membuat saya kurang memberikan perhatian akan kebutuhan orang tua, pasangan atau anak di rumah				
9	Beban kerja yang berat di kantor seringkali membuat saya mengabaikan kondisi rumah				
10	Adanya masalah dalam keluarga seringkali mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja				
11	Pekerjaan rumah yang belum terselesaikan membuat saya merasa cemas ketika berada di kantor				
12	Karena tekanan di rumah, pikiran saya seringkali tersita oleh masalah keluarga pada saat berada di kantor				
13	Cara saya berkomunikasi dengan rekan atau atasan di kantor tidak sesuai apabila saya terapkan dengan orang tua, anak atau pasangan				

	di rumah				
14	Perilaku saya di kantor yang membuat saya bekerja lebih efektif tidak membantu saya menjadi anak, pasangan atau orangtua yang lebih baik				
15	Cara saya mengambil keputusan di kantor, ternyata tidak sesuai apabila saya terapkan di rumah				
16	Cara saya menyelesaikan masalah di rumah ternyata tidak sesuai apabila saya terapkan di kantor				
17	Kebiasaan saya menunda nunda pekerjaan di rumah, tidak sesuai apabila saya terapkan di kantor				
18	Kebiasaan saya memberi perintah kepada anggota keluarga, tidak dapat saya terapkan pada rekan kerja di kantor				
19	Saya mendapat keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan yang saya jalani sekarang				

B. Lampiran Skala Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu				
2	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan				
3	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak				
4	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja				
5	Saya sering membuat kesalahan ketika bekerja				
6	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini				
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain				
8	Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan				
9	Saya bekerja dengan baik dan benar				

Lampiran 2 : Uji Validitas

A. Skala *Work Family Conflict*

X.1	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X.2	Pearson Correlation	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X.3	Pearson Correlation	.370**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X.4	Pearson Correlation	.449**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	40
X.5	Pearson Correlation	.432**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	40
X.6	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X.7	Pearson Correlation	.447**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X.8	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X.9	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40

	N	
X.10	Pearson Correlation	.347**
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	40
X.11	Pearson Correlation	.503**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	40
X.12	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X.13	Pearson Correlation	.483**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	40
X.14	Pearson Correlation	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X.15	Pearson Correlation	.366**
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	40
X.16	Pearson Correlation	.314**
	Sig. (2-tailed)	.048
	N	40

X.17	Pearson Correlation	.396**
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	40
X.18	Pearson Correlation	.377**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X.19	Pearson Correlation	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40

B. Skala Kinerja Karyawan

Y.1	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y.2	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y.3	Pearson Correlation	.358**
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	40
Y.4	Pearson Correlation	.879**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	40
Y.5	Pearson Correlation	.243**
	Sig. (2-tailed)	.125

	N	40
Y.6	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y.7	Pearson Correlation	.371**
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	40
Y.8	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y.9	Pearson Correlation	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40

Lampiran 3 : Uji Reliabilitas

A. Reliabilitas *Work Family Conflict*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	19

B. Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	9

Lampiran 4 : Hasil Uji Kategorisasi

A. Work Family Conflict

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WFC	40	27	57	42.50	7.401
Valid N (listwise)	40				

Kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	9	22.5	22.5	22.5
Sedang	24	60.0	60.0	82.5
Tinggi	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	40	13	28	19.20	4.127
Valid N (listwise)	40				

B. Kinerja Karyawan

Kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	6	15.0	15.0	15.0
2.00	26	65.0	65.0	80.0
3.00	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 5 : Uji Asumsi

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.33721576
	Absolute	.075
Most Extreme Differences	Positive	.069
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.472
Asymp. Sig. (2-tailed)		.979

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Work Family Conflict		(Combined)	423.733	19	22.302	1.853	.090
	Between Groups	Linearity	230.057	1	230.057	19.118	.000
		Deviation from Linearity	193.677	18	10.760	.894	.592
		Within Groups	240.667	20	12.033		
		Total	664.400	39			

Lampiran 6 : Uji Hipotesis Analisis Regresi Linear Sederhana

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.057	1	230.057	20.127	.000 ^b
	Residual	434.343	38	11.430		
	Total	664.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Work Family Conflict

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.148	3.155		10.508	.000
	Work Family Conflict	-.328	.073	-.588	-4.486	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 7 : Data Penelitian

A. Skala Work Family Conflict

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	TOTAL
1	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	57
2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	48
3	1	1	1	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	4	4	4	1	1	2	42
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
5	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	50
6	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	48
7	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	51
8	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	46
9	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	49
10	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	1	1	1	2	49
11	2	2	2	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	1	1	3	40
12	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	3	50
13	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	44
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	48
15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	48
16	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	33
17	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	35
18	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	30
19	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	53

20	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	27
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	52
22	1	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	42
23	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	47
24	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	40
25	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
26	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	47
27	1	1	1	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	4	2	40
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
29	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	47
30	2	2	2	3	3	3	1	2	4	4	2	4	1	3	2	2	2	1	4	47
31	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	33
32	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	1	2	1	2	2	1	33
33	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	2	35
34	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	1	1	2	1	35
35	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	1	2	2	3	2	1	1	2	1	33
36	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	40
37	2	1	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	1	1	2	2	36
38	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	42
39	2	3	3	1	3	1	2	2	1	1	3	2	1	3	3	2	1	2	1	37
40	2	2	3	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	1	3	1	2	1	36

B. Skala Kinerja Karyawan

	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
1	2	2	1	2	1	4	2	2	16
2	2	2	2	2	2	3	2	2	17
3	1	1	4	1	2	3	1	1	14
4	2	2	2	2	2	2	2	2	16
5	2	3	2	2	2	3	3	2	19
6	2	2	2	2	2	3	2	2	17
7	2	2	3	2	2	2	2	2	17
8	2	2	2	2	2	3	2	2	17
9	2	2	2	2	2	2	2	2	16
10	2	3	2	2	1	2	2	2	16
11	2	2	4	2	2	2	2	2	18
12	1	1	4	1	3	1	1	2	14
13	2	2	3	2	2	3	2	2	18
14	2	2	3	2	2	3	2	2	18
15	2	2	3	2	2	3	2	2	18
16	3	3	3	3	2	3	3	3	23
17	2	2	2	2	2	2	2	2	16
18	3	3	3	2	4	3	2	3	23
19	3	3	3	3	2	3	2	2	21
20	3	3	3	2	2	3	3	3	22

21	2	3	3	2	2	3	2	2	19
22	2	2	2	2	3	2	3	3	19
23	2	2	2	2	2	3	2	3	18
24	2	2	1	1	2	2	2	2	14
25	2	2	2	2	2	3	2	2	17
26	2	2	3	2	2	2	2	1	16
27	1	1	3	1	2	2	2	1	13
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24
29	2	2	1	1	3	3	1	1	14
30	2	2	1	1	2	3	2	1	14
31	2	3	3	3	2	3	2	2	20
32	4	3	3	4	4	3	4	3	28
33	4	2	3	3	2	3	3	2	22
34	3	3	2	4	3	2	3	4	24
35	4	4	3	3	4	3	3	4	28
36	2	2	3	2	3	3	4	3	22
37	4	3	3	4	3	3	3	4	27
38	2	3	3	3	4	3	3	3	24
39	2	3	3	3	3	3	3	4	24
40	3	3	3	3	4	3	3	3	25