

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN  
*WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN *GENDER* SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

(Studi Pada Karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang)

**SKRIPSI**



Oleh

**PUTRI ZIYANA WALIDA**

**NIM: 19540078**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2023**

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN  
*WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN *GENDER* SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

(Studi Pada Karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang)

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada: Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim  
Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

**PUTRI ZIYANA WALIDA**

**NIM: 19540078**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2023**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *GENDER* SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi Pada Karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang)**

### **SKRIPSI**

Oleh

**PUTRI ZIYANA WALIDA**

NIM : 19540078

Telah Disetujui Pada Tanggal 22 Juni 2023

**Dosen Pembimbing,**



**Rini Safitri, M.M**

**NIP. 199303282019032016**

## LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *GENDER* SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi Pada Karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang)**

### SKRIPSI

Oleh

**PUTRI ZIYANA WALIDA**

NIM : 19540078

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Perbankan Syariah (S.E.)  
Pada 27 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji  
**Dr. Fani Firmansyah, SE., MM**  
NIP. 197701232009121001
- 2 Anggota Penguji  
**Titis Miranti, M.Si**  
NIP. 19920130201802012195
- 3 Sekretaris Penguji  
**Rini Safitri, M.M**  
NIP. 199303282019032016

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Yayuk Sri Rahayu, MM**

NIP. 197708262008012011

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Ziyana Walida  
NIM : 19540078  
Fakultas / jurusan : Ekonomi / Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *GENDER* SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang)** adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 22 Juni 2023

Hormat saya,



Putri Ziyana Waida

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah atas izin Allah SWT, skripsi ini dapat terselesaikan dan saya persembahkan kepada :

Orang tua tercinta yang telah mencurahkan segalanya untuk membimbing, mendoakan, memberikan kekuatan, motivasi dan dukungan yang akan selalu saya ingat sepanjang hidup saya.

Adik – adik tercinta yang telah memberikan semangat dan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Kakek saya, Slamet Fakhri yang telah memberikan dukungan dan motivasi yang menjadi kekuatan saya untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Keluarga besar yang turut mendoakan dan mendukung saya.

## **MOTTO**

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah, 5-8)

“...karena sesungguhnya Allah bersama kita”

(QS. At Taubah, 40)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul judul “Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Gender* Sebagai Variabel Moderasi”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dengan segala hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Yayuk Sri Rahayu, M.M., CMA selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Barianto Nurasri Sudarmawan, M.E selaku dosen wali penulis.
5. Ibu Rini Safitri, M.M selaku dosen pembimbing yang sabar dalam membimbing dan selalu memberikan motivasi kepada penulis selama penulisan proposal ini hingga selesai.
6. Seluruh dosen S1 Perbankan Syariah yang senantiasa membimbing dan memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis.
8. Orang tua, adik - adik, kakek dan seluruh keluarga penulis yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Ja'far selaku HRD BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.



10. Seluruh karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman – teman yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
12. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis maupun untuk penelitian selanjutnya.

Malang, 22 Juni 2023



Putri Ziyana Waida

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>9</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Kajian Teori.....</b>	<b>19</b>
<b>2.3 Hubungan Antar Variabel.....</b>	<b>31</b>
<b>2.4 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>34</b>
<b>2.5 Hipotesis .....</b>	<b>35</b>
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>47</b>
<b>3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....</b>	<b>47</b>
<b>3.2 Lokasi Penelitian .....</b>	<b>47</b>
<b>3.3 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>47</b>
1. Populasi .....	47
2. Sampel.....	48
<b>3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....</b>	<b>48</b>
<b>3.5 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>48</b>

<b>3.6</b>	<b>Teknik Pengumpulan Data</b> .....	<b>49</b>
<b>3.7</b>	<b>Definisi Operasional Variabel</b> .....	<b>49</b>
<b>3.8</b>	<b>Skala Pengukuran</b> .....	<b>53</b>
<b>3.9</b>	<b>Analisis Data</b> .....	<b>53</b>
3.9.1.	Uji Validitas .....	53
3.9.2.	Uji Reliabilitas .....	54
3.9.3.	Uji Asumsi Klasik .....	54
<b>3.10</b>	<b>Uji Statistik</b> .....	<b>55</b>
3.10.1	<i>Moderated Regression Analysis</i> .....	55
3.10.2	Uji t Test.....	56
3.10.3	Uji.....	57
<b>3.11</b>	<b>Alat Analisis</b> .....	<b>57</b>
<b>BAB 4</b>	<b>PEMBAHASAN</b> .....	<b>47</b>
<b>4.1</b>	<b>Hasil Penelitian</b> .....	<b>47</b>
<b>4.2</b>	<b>Pembahasan</b> .....	<b>73</b>
<b>BAB 5</b>	<b>PENUTUP</b> .....	<b>80</b>
<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan</b> .....	<b>80</b>
<b>5.2</b>	<b>Saran</b> .....	<b>81</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN</b>	.....	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>11</b>
<b>Tabel 3. 1 Skala Linkert .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>53</b>
<b>Tabel 4.1.1. 1 Distribusi Jawaban Variabel <i>Work Family Conflict (X1)</i> ...Error!</b> Bookmark not defined.	<b>3</b>
<b>Tabel 4.1.1. 2 Distribusi Jawaban Variabel <i>Work Life Balance (X2)</i>.....Error!</b> Bookmark not defined.	<b>7</b>
<b>Tabel 4.1.1. 3 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....</b>	<b>Error!</b> Bookmark not defined.
<b>Tabel 4.1.1. 4 Hasil Uji Validitas .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.4</b>
<b>Tabel 4.1.1. 5 Hasil Uji Reliabilitas .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.6</b>
<b>Tabel 4.1.1. 6 Hasil Uji Normalitas.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.7</b>
<b>Tabel 4.1.1. 7 Hasil Uji Multikolinearitas .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.8</b>
<b>Tabel 4.1.1. 8 Hasil Uji Park .....</b>	<b>68</b>
<b>Tabel 4.1.1. 9 Hasil Uji Moderated Regression Analysis....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.1</b>
<b>Tabel 4.1.1. 10 Hasil Uji T Test.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.2</b>
<b>Tabel 4.1.1. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi ....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Nilai <i>Human Development Indeks</i> ASEAN.....	2
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.1.1 1 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 4.1.1 2 Jenis Kelamin .....	491
Gambar 4.1.1 3 Usia.....	501
Gambar 4.1.1 4 Status Pernikahan.....	51
Gambar 4.1.1 5 Jumlah Anak .....	52
Gambar 4.1.1 7 Penghasilan.....	54
Gambar 4.1.1 8 Hasil Uji Heteroskedastitas .....	690

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 2 Jawaban Responden .....	93
Lampiran 3 Hasil Output SPSS .....	96

## ABSTRAK

Putri Ziyana Walida. 2023, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Gender* Sebagai Variabel Moderasi”

Pembimbing : Rini Safitri, S.E., M.M

Kata Kunci : *Work Family Conflict*, *Work Life Balance*, Kinerja Karyawan, *Gender*

---

Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena kinerja yang yang dihasilkan oleh karyawan akan berdampak bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu *work family conflict* dan *work life balance*. Dengan adanya *work family conflict* diharapkan agar tidak menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya. Adapun untuk *work life balance* diharapkan agar perusahaan mampu untuk memberikan kebijakan yang menunjang keseimbangan kehidupan karyawannya agar kinerja dan produktivitas karyawan tetap terjaga.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang tujuannya untuk mengetahui Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Gender* Sebagai Variabel Moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang yang berjumlah 45 karyawan. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang yang berjumlah 45 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah *moderated regression analysis* dengan menggunakan SPSS 25.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil dari *moderated regression analysis* menyatakan bahwa *gender* memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dan *gender* tidak memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

## ABSTRACT

Putri Ziyana Walida. 2023, *THESIS*. Title: "*The Effect of Work Family Conflict and Work Life Balance on Employee Performance with Gender as a Moderating Variable*"

Advisor : Rini Safitri, S.E., M.M

Keywords : *Work Family Conflict, Work Life Balance, Employee Performance, Gender*

---

*Performance is important for the company, because the performance produced by employees will have an impact on the company in achieving its goals. There are several factors that affect employee performance, namely work family conflict and work life balance. With work family conflict, it is hoped that it will not cause various problems that affect family life and work so that it affects the performance of its employees. As for work life balance, it is hoped that companies will be able to provide policies that support the balance of their employees' lives so that employee performance and productivity are maintained.*

*This study uses a descriptive quantitative approach whose purpose is to determine the effect of work family conflict and work life balance on employee performance with gender as a moderating variable. The population in this study were employees of BPRS Lantabur Tebuireng Jombang totaling 45 employees. The sample of this study were employees of BPRS Lantabur Tebuireng Jombang totaling 45 employees with sampling techniques using saturated samples. The analysis method used is moderated regression analysis using SPSS 25.*

*The results show that work family conflict has no effect on employee performance and work life balance has positive and significant effect on employee performance. The result of moderated regression analysis states that gender moderate the influence of work family conflict on employee performance and gender does not moderate the influence of work life balance on employee performance.*



## خلاصة

فوترى زينة وليدة. 2023 ، أطروحة العنوان: "تأثير الصراع بين الأسرة والعمل والتوازن بين العمل والحياة على أداء الموظف مع اعتبار الجنس متغيراً معتدلاً"

مستشار : ريني سفثري

**الكلمات الدالة : الصراع بين العمل والأسرة ، التوازن بين العمل والحياة ، أداء الموظف ، الجنس**

الأداء مهم للشركة ، لأن الأداء الذي ينتجه الموظفون سيكون له تأثير على الشركة في تحقيق أهدافها. هناك العديد من العوامل التي تؤثر على أداء الموظف ، وهي الصراع بين العمل والأسرة والتوازن بين العمل والحياة. مع وجود نزاع عمل عائلي يؤمل ألا يسبب مشاكل مختلفة تؤثر على الحياة الأسرية والعمل بحيث تؤثر على أداء موظفيها. أما فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والحياة ، فمن المتوقع أن تكون الشركات قادرة على تقديم سياسات تدعم التوازن الحياتي لموظفيها بحيث يتم الحفاظ على أداء الموظفين وإنتاجيتهم. تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي الوصفي الذي يهدف إلى تحديد تأثير الصراع بين العمل والأسرة والتوازن بين العمل والحياة على أداء الموظف مع الجنس كمتغير معتدل. كان السكان في هذه الدراسة من موظفي بنك لانتابور تيبويرينج جومبانج الشرعي الريفي ، وعددهم 45 موظفًا ، وكانت عينة هذه الدراسة من موظفي بنك لانتابور تيبويرينج جومبانج الشرعي الريفي ، وبلغ عددهم 45 موظفًا باستخدام تقنية أخذ العينات باستخدام عينة مشبعة. الطريقة التحليلية المستخدمة هي التحليل الخطي المتعدد وتحليل الانحدار المتوسط باستخدام SPSS 25.

تظهر نتائج الدراسة أن الصراع بين العمل والأسرة ليس له أي تأثير على أداء الموظف وأن التوازن بين العمل والحياة له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف. تشير نتائج تحليل الانحدار المعتدل إلى أن الجنس يخفف من تأثير الصراع العائلي في العمل على أداء الموظف وأن الجنس لا يخفف من تأثير التوازن بين العمل والحياة على أداء الموظف.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

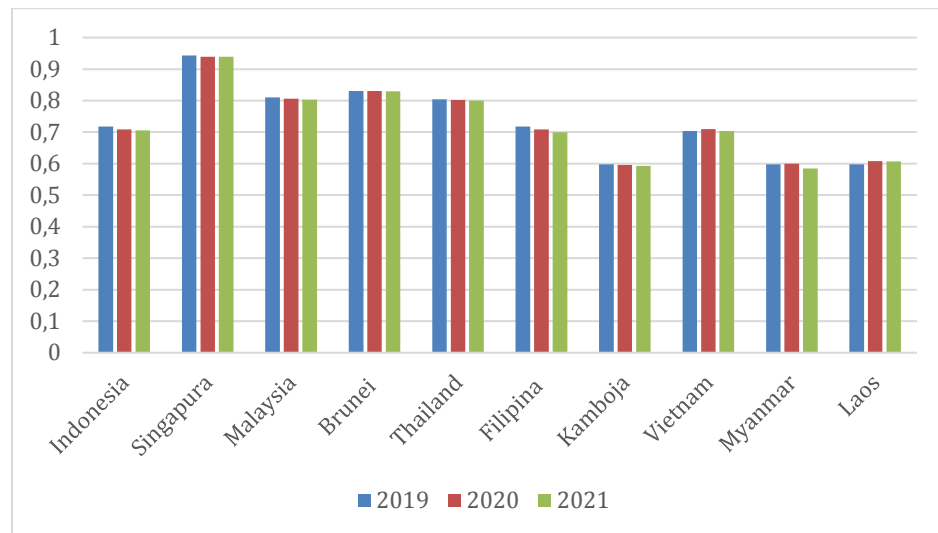
### **1.1 Latar belakang**

Pada zaman modern ini, setiap perusahaan diharuskan untuk memiliki manajemen yang baik, karena manajemen yang baik akan memberikan efektivitas perusahaan sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Pekerjaan yang tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik tidak akan memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan, yang artinya jika SDM dapat berjalan efektif maka perusahaan akan berjalan dengan baik atau dengan artian lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Handoko, 2001). Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan berdampak bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sabila & Firmansyah, 2022).

Kinerja sumber daya manusia juga secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu negara. Maju mundurnya suatu negara dapat dilihat dari perkembangan dan kualitas sumber daya manusianya. Hal tersebut dapat dilihat melalui *Human Development Index* (HDI) yang memberikan gambaran mengenai tingkat pembangunan sumber daya manusia disuatu negara. Semakin baik pembangunan sumber daya manusia disuatu negara maka semakin baik juga perkembangan dan kualitas sumber daya manusia di negara tersebut.

Adapun nilai *Human Development Indeks* ASEAN yang ditampilkan pada gambar 1.1 berikut :

**Gambar 1.1**  
**Grafik Nilai *Human Development Indeks* ASEAN**  
**Tahun 2019 – 2021**



Sumber : *United Nations Development Programs (UNDP)*, 2023

Dari grafik pada gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa Indonesia mengalami naik turun pada nilai HDI-nya. Pada tahun 2019 nilai HDI Indonesia sebesar 0,718 lebih kemudian menurun menjadi 0,709 dan menurun kembali menjadi 0,705. Tingkat HDI Indonesia semakin menurun dan masih berada di bawah negara Singapura, Brunei Darusalam, Malaysia dan Thailand. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di Indonesia masih belum cukup baik, artinya perkembangan sumber daya manusia di Indonesia lebih rendah dibandingkan dengan keempat negara di Asia Tenggara. Rendahnya perkembangan sumber daya manusia di Indonesia menunjukkan masih banyak sumber daya manusia yang kurang berkualitas, karena rendahnya tingkat pendidikan dan rendahnya *softskill* yang dimiliki. ([www.ugm.ac.id](http://www.ugm.ac.id), diakses pada tanggal 27 Mei 2023 pukul 13.30 WIB).

Sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam mencapai tujuan perusahaan, karena kelangsungan perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya. Badrianto & Ekhsan (2021) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Mendis & Weerakkody (2017) kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara tertentu yang mengarahkan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja karyawan yang baik dapat diperoleh melalui kualitas kehidupan kerja yang baik dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, karyawan akan merasa turut bertanggung jawab dan merasa turut memiliki atas keputusan yang diambilnya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu *work family conflict*. Dalam sebuah keluarga dengan dua orang atau lebih yang bekerja dan tidak dapat mengatur waktu atau menyelaraskan antara pekerjaan dan keluarga dapat mengakibatkan kesenjangan keluarga (Minarika et al., 2020). *Work family conflict* sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan, selain itu baik laki – laki maupun perempuan (suami dan istri) dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik dan sebagai seorang pekerja, mereka dituntut untuk bekerja sesuai dengan

standar kinerja. Penelitian Keene & Quadagno (2004) dalam Handayani (2013) menemukan bahwa 60% orang dewasa yang bekerja menunjukkan sulit untuk memiliki keseimbangan, terutama pasangan suami istri yang bekerja dengan anak di bawah 18 tahun, akan tetapi tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga yang berujung pada terjadinya *work family conflict*.

Dalam penelitian Yunita & Astawa (2019) menemukan bahwa para banker rentan terkena konflik peran dikarenakan karakteristik pekerjaan mereka yang memiliki tuntutan tinggi terhadap waktu, tenaga dan pikiran, sehingga *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Asfahyadin A. et al. (2017), Kuswinarno & Indirawati (2021) mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan, *work family conflict* pada kinerja karyawan artinya bahwa semakin meningkat *work family conflict* yang dirasakan karyawan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin menurun. Adapun dalam penelitian Minarika et al. (2020) mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work life balance*. *Work life balance* adalah istilah yang menggambarkan praktik kerja untuk mendukung kebutuhan karyawan guna mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga (Yusnita & Nurlinawaty, 2022). Asari (2022) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan adalah

kondisi seimbang antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Karyawan berasumsi bahwa keseimbangan kehidupan adalah keharusan dalam pekerjaan dan juga bertanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan perusahaan berasumsi keseimbangan kehidupan adalah tantangan untuk membangun budaya yang kontributif di perusahaan dimana konsistensi karyawan pada tanggung jawab pekerjaannya dan tanggung jawab di luar lingkungan kerja (Asari, 2022). Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan perusahaan dalam membuat kebijakan agar kinerja dan produktivitas kerja tetap terjaga.

Thevanes N & Mangaleswaran T (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa sebanyak 166 karyawan bank swasta di Batticaloa mengalami *work life balance* yang berujung mempengaruhi secara positif kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Lingga (2020) menyatakan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Dina (2018) membuktikan bahwa secara simultan *work life balance* menghasilkan pengaruh signifikan pada kinerja. Dalam penelitian Aslam (2015), Dina (2018), Melayansari & Bhinekawati, (2019), Lingga (2020), Minarika et al. (2020), Badrianto & Ekhsan (2021), Arifin & Muharto (2022), Asari (2022), Sarmijan et al. (2022), dan Setyanti et al., (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian Rahmawati et al. (2021) menyatakan bahwa

*work life balance* menghasilkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Ada beberapa penelitian tentang *work family conflict* dan *work life balance* yang menggunakan variabel moderasi, salah satu variabel moderasi yang digunakan adalah *gender*. Menurut para ilmuwan sosial *gender* adalah untuk menjelaskan perbedaan antara perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan (biologis) sebagai ciptaan Tuhan dan mana yang merupakan bentuk budaya yang dikonstruksikan, dipelajari dan disosialisasikan (Utami et al., 2020). Perbedaan ini sangat penting, karena selama ini sering salah mencampuradukan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrat dan tidak berubah dengan ciri-ciri manusia yang bersifat non kodrat (*gender*) yang sebenarnya bisa berubah atau diubah (Hayati, 2011 dalam Sarmijan et al., 2022). Dalam penelitian Sarmijan et al., (2022) menyatakan bahwa penelitian *gender* sebagai variabel moderasi telah banyak dilakukan, diantaranya oleh Utami et al., (2020) dengan hasil bahwa *gender* belum teruji sebagai pemoderasi komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Komal et al., (2021) menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam *work family conflict* antara karyawan laki – laki dan perempuan yang bekerja dari rumah. Karyawan perempuan lebih tinggi mengalami *work family conflict*. Adapun dalam penelitian yang dilakukan oleh Yunita & Astawa, (2019) menyatakan bahwa *gender* tidak memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap

kinerja karyawan. Pada variabel *work life balance* terdapat penelitian yang dilakukan oleh Sarmijan et al., (2022) yang menyatakan bahwa *gender* memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Adapun dalam penelitian Yogaisty & Lukito, (2022) menyatakan bahwa *gender* memoderasi sebagian pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Kinerja sangat penting bagi perusahaan karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi karyawan, kemudian dengan kinerja yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang cepat. Selain itu, kinerja yang tinggi akan memberikan perusahaan keuntungan dari angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan. Kinerja yang tinggi juga akan membuat karyawan merasa senang bekerja, sehingga kemungkinan kecil akan berpindah bekerja ke tempat lain. Kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan akan cenderung bekerja dengan hati-hati, teliti dan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2002). Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan, salah satunya yaitu perbankan. Menurut UU No.10 Tahun 1998, bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.



Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah lembaga keuangan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, Kegiatan BPR jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum karena BPR dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas dan pengasuransian (<https://www.ojk.go.id/>, diakses pada 11 April 2023 pukul 16.30). BPRS Lantabur Tebuireng merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang bertempat di wilayah Jombang. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lantabur” atau yang lebih dikenal dengan Bank Syariah Lantabur lahir pada tahun 2006 yang pendiriannya diprakarsai oleh Pondok Pesantren Madrasatul Qur’an Tebuireng (PP MQ TBI). BPRS Lantabur Tebuireng merupakan BPRS yang mendapatkan predikat “sangat bagus” dan merupakan salah satu dari 63 BPRS yang mendapatkan penghargaan “*Infobank Sharia Awards 2018*” dengan memiliki aset 250 milyar pada tahun 2018. (<https://infobanknews.com/>, diakses pada 12 April 2023 pukul 16.30 WIB). Kemudian pada tahun 2022 BPRS Lantabur Tebuireng menorehkan tinta emas dengan menjadi BPRS terbesar kedua dari 28 BRPS se Jatim. (<https://bprslantabur.id/>, diakses pada 12 April 2023 pukul 16.45 WIB).

Dari hasil pemaparan diatas masih terdapat gap *research* pada variabel *work family conflict*, *work life balance* dan kinerja karyawan. Kemudian, pada penelitian sebelumnya, variabel kinerja karyawan yang diteliti hanya beberapa penelitian yang mengikutsertakan *gender* sebagai

variabel pemoderasi. Sehingga peneliti ingin meneliti tentang **“Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Gender* Sebagai Variabel Moderasi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *gender* memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *gender* memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah *gender* memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk mengetahui apakah *gender* memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu :

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan tambahan wawasan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia terkait pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan *gender* sebagai variabel moderasi.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan *gender* sebagai variabel moderasi, sehingga dapat mempermudah peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan *gender* sebagai variabel moderasi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang menjadi acuan pada penelitian ini :

**Tabel 2. 1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Nama,Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aslam, (2015), <i>Influence of Work Life Balance on Employees Perments Modern By Transaksional Leadership.</i>	<i>Work-life balance, Employee Performance dan Transaksional Leadership.</i>	Analisis Regresi dan Moderasi	<i>Work life balance</i> memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
2	Asfahyadin A et al., (2017), <i>The Influence of Work family conflict And Work Stress on Employee Performance</i>	<i>Work family conflict, Work Stress and Employee Performance</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Work-family conflict</i> memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kendari
3	Dina, (2018), Pengaruh Work	<i>Work-life balance dan</i>	Analisis Regresi	Adanya pengaruh signifikan secara

	<i>Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di Kud Minatani Brondong Lamongan.</i>	Kinerja Karyawan	Linier Berganda	parsial maupun secara simultan antara <i>work-life balance</i> dengan kinerja karyawan.
4	Thevanes N & Mangaleswaran T, (2018) <i>Relationship Between Work Life Balance And Job Performance of Employee.</i>	<i>Work life balance And Job Performance of Employee</i>	Analisis Univariate and Bivariate.	Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara <i>work-life balance</i> dan job performance
5	Melayansari & Bhinekawati, (2019), <i>The Impact of Work-Balance on Employee Performance Mediated By Employee Loyalty.</i>	<i>Work-life balance, Employee Performance dan Employee Loyalty</i>	Analisis Pemodelan Persamaan Struktural (SEM).	<i>Work-life balance</i> juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	Yunita & Astawa, (2019), <i>Konflik Peran</i>	<i>Work-Family Conflict, Family-Work</i>	Analisis SEM	Variabel <i>work family conflict</i> berpengaruh negatif signifikan

	dan Ambiguitas Peran Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan pada BPR di Kabupaten Gianyar.	<i>Conflict, Role Ambiguity, Gender dan Employee Performance</i>		terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>family work conflict</i> berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>gender</i> tidak memoderasi pengaruh konflik peran ( <i>work family conflict dan family work conflict</i> ) terhadap kinerja karyawan.
7	Lingga, (2020), Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja ( <i>Work life balance</i> ) Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.	<i>Work life balance, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh signifikan antara <i>Work life balance</i> terhadap Kinerja Karyawan
8	Minarika et al., (2020), Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan <i>Work Life</i>	<i>Work family conflict, Work life balance</i>	Analisis Linier	<i>Work family conflict</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian,

	<i>Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran).</i>	Dan Kinerja Karyawan		<i>work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9	Badrianto & Ekhsan, (2021), Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi.	<i>Work-life balance</i> , Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi.	Uji <i>R-Square</i> , <i>Bootstrapping</i> , <i>Path Coefficient</i> , dan <i>Specific Indirect Effects</i>	Terdapat pengaruh positif antara <i>work-life balance</i> dengan kinerja karyawan
10	Komal et al., (2021), <i>Gender Differences in Work Family Conflict and its Relationship with Work Performance.</i>	<i>Gender</i> , <i>Work Family Conflict</i> dan <i>Work Performance</i>	Uji T Test dan Statistik Deskriptif	Terdapat korelasi negatif signifikan antara <i>work family conflict</i> dan <i>work performance</i> . Kemudian terdapat perbedaan yang signifikan dalam <i>work family conflict</i> antara karyawan pria dan wanita yang bekerja

				dari rumah. Karyawan perempuan lebih tinggi mengalami <i>work family conflict</i> .
11	Kuswinarno & Indirawati, (2021), Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga ( <i>Work Family Conflict</i> ) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan).	Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kinerja Dan Stres Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda dan Analisis Jalur	Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir.
12	Rahmawati et al., (2021), Peran <i>Work Life Balance</i> dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap	<i>Work Life Balance</i> , Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Work life balance</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan



	Kinerja Karyawan Perempuan.			
13	Yogaisty & Lukito, (2022), <i>The Influence of Flexible Working Space And Work-Life Balance on Employee Performance With Gender As Moderation.</i>	<i>Flexible Working Space, Work-life balance, Employee Performance Dan Gender</i>	Analisis PLS	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian <i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i> memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan <i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i> memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, <i>Gender</i> memoderasi sebagian pengaruh <i>Work-life balance</i>

				terhadap kinerja pegawai DJKN.
14	Arifin & Muharto, (2022), Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan).	<i>Work-life balance</i> dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Sederhana.	<i>Work-life balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja
15	Asari, (2022), Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan	<i>Work-life balance</i> , Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	Analisis Partial Least Square (PLS).	<i>Work-life balance</i> berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan
16	Sarmijan, et al., (2022), Peran <i>Gender</i> Sebagai Variabel	<i>Work From Home</i> , <i>Work life balance</i> , Kompensasi,	Analisis Regresi Linier Moderasi	<i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai. <i>Gender</i> memoderasi

	Moderasi Pengaruh <i>Work From Home, Work Life Balance</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19.	Kinerja Pegawai		pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kinerja pegawai
17	Setyanti et al., (2022), <i>The Influence of Burnout, Workload And Work-Life Balance on Employee Performance.</i>	<i>Burnout, Workload, Work-life balance dan Employee Performance</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	<i>Work-life balance</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
18	Walida, (2023), Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Gender</i> Sebagai	<i>Work family conflict, work life balance, kinerja karyawan dan gender</i>	Analisis Regresi Linear Berganda dan MRA	<i>Work family conflict</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>gender</i> memoderasi pengaruh

	Variabel Moderasi		<i>work family conflict</i> terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>gender</i> tidak memoderasi pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan.
--	-------------------	--	---

Sumber : Data diolah, 2023

## 2.2 Kajian Teori

### 2.2.1 *Work Family Conflict*

#### 1. Pengertian

*Work-Family Conflict* adalah konflik antar peran dalam tuntutan masyarakat, waktu yang disediakan, dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab terhadap keluarga. (Siswanto et al., 2022). Menurut Roboth (2015), *work family conflict* adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakselarasan antara tuntutan peran pekerjaan dan keluarga. *Work family conflict* adalah ketidakcocokan antara tuntutan peran pekerjaan dan permintaan dari peran keluarga (Jamadin et al., 2015).

#### 2. Faktor Yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Menurut Adityawira & Supriyadi, (2017) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi *work-family conflict*, yaitu:

- a. Faktor pekerjaan, jenis pekerjaan dapat mempengaruhi konflik peran ganda, misalnya seorang manajer atau karyawan yang memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi lebih rentan terhadap konflik peran ganda daripada karyawan biasa.
- b. Faktor keluarga, seseorang yang memiliki tanggungan seperti mengurus orang tua maupun anak akan lebih rentan terhadap konflik peran ganda. Lingkungan keluarga juga sangat mempengaruhi konflik peran ganda karena ketika seseorang sedang mengalami masalah dalam keluarga, maka mereka akan terus memikirkannya walaupun sedang bekerja.
- c. Faktor individual, faktor individual salah satunya jenis kelamin. Seseorang yang meyakini dan memahami bahwa bekerja diluar rumah adalah tugas laki – laki akan sulit untuk menerima jika pasangannya bekerja. Faktor individual lainnya, yaitu kepribadian, Persepsi individu dan cara individu menghadapi masalah dapat mempengaruhi konflik peran ganda.

### 3. Dimensi atau Indikator *Work Family Conflict*

Menurut Darmawati & Dalle (2019), *work family conflict* atau *family work conflict* terdiri dari tiga dimensi yaitu:

- a. *Time Based Conflict*, yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.

- b. *Strain Based Conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
- c. *Behavior-Based Conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara perilaku dengan yang diinginkan oleh pekerjaan atau keluarga.

Adapun Arsania & Supartha (2020) membagi *work family conflict* menjadi dua dimensi, yaitu:

- a. *Work Interfering with the Family* (WIF), adalah konflik yang muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran seseorang dalam keluarga.
- b. *Family Interfering with the Work* (FTW), adalah konflik yang muncul ketika peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan.

### 2.2.2 *Work Life Balance*

#### 1. Pengertian

Menurut Purohit (2013), *Work- life balance* adalah metode untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Menurut Mendis & Weerakkody, (2017) *work life balance* adalah strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk menyesuaikan jadwal kerja karyawan agar dapat menjalankan tanggung jawab pribadi dengan perusahaan secara simbang. *Work life balance* menurut Andini et al., (2017) adalah strategi perusahaan untuk karyawan agar dapat dengan bebas mengatur waktu pribadi dengan

pekerjaan. *Work life balance* adalah upaya yang dilakukan oleh seorang individu untuk menyeimbangkan antara dua peran atau lebih yang dijalani (Masita et al., 2019).

## 2. Manfaat

Menurut Pangemanan et al., (2017) terdapat manfaat bagi perusahaan dengan adanya penerapan *work-life balance*, yaitu :

- a. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
- b. Meningkatkan produktivitas
- c. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
- d. Meningkatnya retensi pelanggan
- e. Berkurangnya *turnover* karyawan

Adapun manfaat yang didapatkan karyawan dengan adanya penerapan *work-life balance*, yaitu :

- a. Meningkatnya kepuasan kerja
- b. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
- c. Meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*
- d. Berkurangnya tingkat stres kerja
- e. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

## 3. Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Nurani & Nilawati, (2016) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu :

- a. Karakteristik kepribadian, faktor ini memiliki pengaruh terhadap kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan karena

karakteristik kepribadian memiliki hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

- b. Karakteristik keluarga, merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan ada atau tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- c. Karakteristik pekerjaan, faktor ini terdiri dari pola kerja beban kerja dan waktu yang digunakan untuk bekerja dapat mengakibatkan timbulnya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi
- d. Sikap, merupakan salah satu yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karena salah satu perilaku yang ada dalam diri manusia dan di dalam sikap memiliki bagian yang terdiri dari pengetahuan dan keahlian.

#### 4. Dimensi atau Indikator *Work-Life Balance*

Indikator *work-life balance* menurut Yusnita & Nurlinawaty (2022), yaitu :

- a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan.
- b. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*), menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan
- c. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*), tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan



yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

## 5. Kajian Keislaman

Dalam al - Qur'an Surah Al Gafir Ayat 61, yang berbunyi :

اللَّهُ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَالنَّهَارَ مُبْصِرًا ۗ إِنَّ اللَّهَ لَذُو فَضْلٍ عَلَى  
النَّاسِ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَشْكُرُونَ

Artinya : *“Allah-lah yang menjadikan malam untuk kamu supaya kamu beristirahat padanya; dan menjadikan siang terang benderang. Sesungguhnya Allah benar-benar mempunyai karunia yang dilimpahkan atas manusia, akan tetapi kebanyakan manusia tidak bersyukur”* (QS. Gafir ayat 61).

Penafsiran dari ayat diatas menurut tafsir dari Kemenag RI, yaitu :

Ajakan untuk berdoa dan mendekatkan diri kepada Allah SWT merupakan keniscayaan semata yang harus dilakukan oleh manusia.

Sebenarnya disembah ataupun tidak, Allah tetaplah sebagai Pencipta alam semesta. Ayat ini dan ayat-ayat berikut mengukuhkan keniscayaan tersebut. Allah-lah yang menjadikan malam itu gelap untukmu agar kamu dapat beristirahat padanya; dan menjadikan siang terang benderang agar kamu dapat bekerja mencari nafkah memenuhi kebutuhan hidup. Sungguh, Allah benar-benar memiliki karunia yang tiada terhingga yang dilimpahkan-Nya kepada manusia, tetapi kebanyakan manusia tidak bersyukur atas karunia itu.

Adapun dalam hadist yang diriwayatkan oleh Thabrani, yang berbunyi :

مَنْ أَمْسَى كَالْأَمْسَى مَنْ عَمَلَ يَدَيْهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Artinya: “*Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya*” (HR. Thabrani).

Jadi, dari pemaparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap orang diwajibkan untuk bekerja agar tidak berpangku tangan menjadi beban bagi umat manusia yang lain dan berbuat baik kepada manusia yang lain. Dengan bekerja dan berbuat baik kepada manusia yang lain, dapat dipastikan keseimbangan dan keharmonisan dalam kehidupan ini dapat tercapai.

Dalam penerapannya, BPRS Lantabur tebuireng hanya berkerja selama 8 jam setiap hari senin sampai jumat dari pukul 08.00 WIB – 16.00 WIB dan pada hari sabtu dari pukul 08.00 WIB – 12.30 WIB, kemudian pada waktu malam hari digunakan untuk istirahat dan menghabiskan waktu bersama dengan keluarga.

### 2.2.3 Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2014), menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan baik dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan oleh perusahaan (Elisa Apriliana Rohmah et al., 2022). Menurut Safitri (2016) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja adalah pencapaian seseorang dalam bekerja dan melakukan tugas perusahaan, dalam memenuhi objek khusus yang mengenai kedudukan pribadi atau dengan menunjukkan keahlian yang menyatakan relevan untuk perusahaan (Sabila & Firmansyah, 2022).

## 2. Manfaat

Menurut Rivai (2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, biasanya berbentuk kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pengawas.

## 3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- a. Sasaran
- b. Standar
- c. Umpan balik
- d. Peluang
- e. Sarana

f. Kompetensi

g. Motivasi

#### 4. Indikator Kinerja Karyawan

Lie & Siagian (2018), mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- a. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan untuk menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Adawiyah & Siswanto (2015) memberikan tolak ukur terhadap kinerja yaitu:

- a. Kuantitas: yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
- b. Kualitas mutu yang dihasilkan.
- c. Ketetapan waktu: kesesuaian waktu yang telah ditetapkan.

#### 5. Kajian Keislaman

Kinerja karyawan dijelaskan dalam Surat An Nahl ayat 97, yang berbunyi :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ  
 أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Menurut tafsir Kemenag Barang siapa mengerjakan kebajikan sekecil apa pun, baik dia laki-laki maupun perempuan, dalam keadaan beriman dan dilandasi keikhlasan, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik di dunia dan akan Kami beri dia balasan di akhirat atas kebajikannya dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan. Allah menjelaskan menjelaskan bahwa membaca Al-Qur'an adalah salah satu dari amal saleh itu. Allah menyatakan, Apabila engkau hendak membaca Al-Qur'an, mohonlah perlindungan dengan tulus kepada

Allah dengan mengucapkan kalimat a'udzu billa'hi minasy syaitho'nir rajim, baik secara keras maupun lirih, agar engkau dihindarkan oleh Allah dari bisikan, rayuan, dan godaan setan yang terkutuk karena dijauhkan dari rahmat Allah.

Adapun hadist kinerja karyawan yang diriwayatkan oleh Thabrani dan Baihaqi, yang berbunyi :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Artinya : *“Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional” (HR. Thabrani & Baihaqi).*

Dari hadits yang diriwayatkan oleh Anas bin Malik, diceritakan bahwa ada seorang sahabat yang meminta bantuan kepada Nabi. Nabi memberi bantuan kepada sahabat itu, tetapi kemudian ia meminta lagi. Nabi memperingatkan sahabat itu dan mengajarkannya supaya ia tidak selalu meminta, mencari belas kasihan orang lain, karena sesungguhnya tangan di atas atau memberi adalah lebih baik dari tangan di bawah. Jadi, dari pemaparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap individu didorong untuk bekerja keras dengan mengusahakan kemampuan terbaiknya dan dilarang mencari bantuan orang lain tanpa usaha nyata atau kebutuhan mendesak.

Dari ayat dan hadist diatas sesuai dengan penerapan dalam BPRS Lantabur Tebuireng yang karyawannya melakukan pekerjaan secara profesional dan sesuai dengan kemampuannya. Karyawan melakukan pelayanan secara cepat, ramah dan dengan senyuman, sehingga nasabah merasa senang bertransaksi di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang

#### 2.2.4 Gender

##### 1. Pengertian

Menurut para ilmuwan sosial, *gender* digunakan untuk menjelaskan perbedaan laki – laki dan perempuan yang bersifat bawaan (biologis) sebagai ciptaan Tuhan dan yang merupakan bentuk budaya yang dikonstruksikan, dipelajari dan disosialisasikan (Utami et al., 2020). Menurut Departemen Pendidikan Nasional, *gender* adalah konstruksi sosial mengenai perbedaan peran dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan dalam kehidupan keluarga dan masyarakat. Gender adalah perbedaan yang tampak pada laki – laki dan perempuan jika dilihat dari nilai dan perilakunya. *Gender* juga dapat dipahami sebagai jenis kelamin sosial (Cholil, 2014). Safitri (2016) mendefinisikan *gender* sebagai suatu konsep hubungan sosial yang membedakan fungsi dan peran antara laki - laik dan perempuan yang dibentuk oleh nilai sosial budaya yang ada dalam masyarakat.

##### 2. Kajian Keislaman

*Gender* dalam islam dijelaskan dalam Surat At-Taubah: 71:

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

Artinya: “Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka adalah menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh mengerjakan yang baik, mencegah yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan Rasul-Nya, mereka itulah yang akan diberi rahmat oleh Allah: sesungguhnya Allah maha Perkasa dan maha Bijaksana”.

Quraish Shihab menjelaskan bahwa perempuan pada zaman Nabi Muhammad SAW bekerja karena keadaan menuntut mereka untuk bekerja untuk kebutuhan masyarakat atau karena sangat membutuhkan ketika tidak ada yang menanggung biaya hidupnya atau yang menanggung tidak bisa mencukupi kebutuhannya.

Dalam penerapannya, BPRS Lantabur Tebuireng melibatkan karyawan perempuan dalam operasionalnya. Karyawan perempuan ini ditempatkan pada bagian *back office*, *teller* maupun *customer service*.

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 1. *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

*Work family conflict* adalah konflik yang terjadi ketika tuntutan peran pekerjaan dan keluarga tidak dapat diselaraskan dalam beberapa hal (Christine et al., 2010). Konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena muncul ketidakseimbangan antara peran satu dengan lainnya. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Veliana & Jesslyn (2016) pada restoran the *duck*



*king imperial chef* di *galaxy mall* surabaya dengan hasil penelitian bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi *work family conflict* karyawan maka akan menurunkan kinerjanya.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Asfahyadin A. et al. (2017) dan Kuswinarno & Indirawati, (2021) mengatakan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil lain yaitu, penelitian Minarika et al, (2020) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

*Work life balance* adalah praktik kerja untuk mendukung kebutuhan karyawan guna mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga (Purohit, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Saina (2016) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. Program *work-life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja kerja karyawan sehingga menimbulkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan (Weckstein, 2008).

Dalam penelitian Aslam (2015), Dina (2018), Thevanes N & Mangaleswaran T (2018), Melayansari & Bhinekawati, (2019), Lingga,

(2020), Minarika et al. (2020), Badrianto & Ekhsan (2021), Arifin & Muharto (2022), Asari (2022), Sarmijan, et al. (2022), dan Setiani et al. (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Adapaun dalam penelitian Rahmawati et al. (2021) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### 3. *Gender Memoderasi Work-Family Conflict*

Penelitian Komal et al., (2021) menyatakan bahwa *gender* mempengaruhi *work family conflict* terhadap *work performance*. Penelitian ini menemukan signifikansi tinggi pada karyawan perempuan yang mengalami *work family conflict*. Hal ini dikarenakan *gender* pada masyarakat india yang lazim menyatakan bahwa pekerjaan perempuan tidak terlalu dihargai tinggi daripada pekerjaan laki- laki, sehingga perempuan yang bekerja harus melakukan pekerjaan domestik dan pekerjaan publik. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Yunita & Astawa, (2019) yang menyatakan bahwa *gender* tidak memoderasi hubungan antara *work family conflict* dengan kinerja karyawan.

### 4. *Gender Memoderasi Work Life Balance*

Penelitian Sarmijan, et al. (2022) menemukan bahwa *gender* memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Yogaisty & Lukito (2022) yang

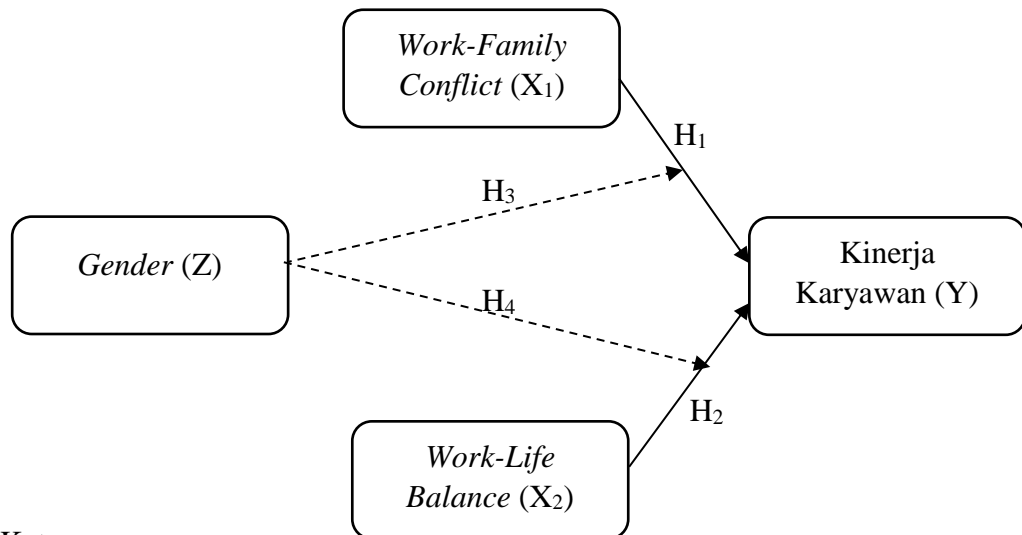
menyatakan bahwa *gender* memoderasi sebagian pengaruh *Work-life balance* terhadap kinerja pegawai DJKN.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Penelitian ini mengkaji pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan *gender* sebagai variabel moderasi.

Berikut ini merupakan kerangka konseptual dalam penelitian ini :

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan :

———— = pengaruh secara parsial

----- = pengaruh memoderasi

Dari gambar diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu *work family conflict* dan *work life balance* terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan dengan variabel moderasi, yaitu *gender*.

## 2.5 Hipotesis

*Work family conflict* adalah konflik yang muncul dari peran ganda di dalam pekerjaan dan keluarga, karena terlalu banyak waktu dan perhatian tercurahkan pada satu peran, sehingga tuntutan peran lainnya tidak dapat terpenuhi secara optimal (Elisa Apriliana Rohmah et al., 2022). Dalam penelitian Minarika et al, (2020) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Asfahyadin A. et al. (2017) dan Kuswinarno & Indirawati, (2021) menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>1</sub> : *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

Menurut Wardani & Firmansyah (2021), *work life balance* adalah suatu kondisi karyawan atau seorang individu berusaha untuk membuat keadaan menjadi seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Penelitian yang dilakukan oleh Aslam (2015), Dina (2018), Thevanes N & Mangaleswaran T (2018), Melayansari & Bhinekawati, (2019), Lingga, (2020), Minarika et al., (2020), Badrianto & Ekhsan (2021), Arifin & Muharto (2022), Asari (2022), Sarmijan et al., (2022), dan Setyanti et al., (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Rahmawati et al., (2021) menyatakan bahwa *work life*

*balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub> : *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

Gender adalah perbedaan yang tampak pada laki – laki dan perempuan jika dilihat dari nilai dan perilakunya (Cholil, 2014). Iswanti (2017) menjelaskan gender sebagai ciri kepribadian seseorang dan merupakan variabel moderasi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Penelitian Yunita & Astawa, (2019) menyatakan bahwa *gender* tidak memoderasi hubungan antara *work family conflict* dengan kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Komal et al., (2021) menyatakan bahwa *gender* memoderasi *work family conflict* terhadap *work performance*.

**H<sub>3</sub> : *Gender* memoderasi pengaruh antara *Work-family conflict* terhadap kinerja karyawan**

Penelitian Sarmijan, et al. (2022) menyatakan bahwa *gender* memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Yogaisty & Lukito (2022), menyatakan bahwa *gender* memoderasi sebagian pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai DJKN.

**H<sub>4</sub> : *Gender* memoderasi pengaruh antara *Work-life balance* terhadap kinerja karyawan**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berupa angka dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan rumusan statistik (Ghozali, 2018). Menurut Arikunto (2013), pendekatan deskriptif adalah penelitian yang untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat suatu penelitian akan dilakukan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Penelitian ini dilakukan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang karena menurut hasil pembagian kuesioner, diperoleh informasi bahwa masih terdapat *work family conflict* yang dialami oleh karyawan BPRS Lantabur Tebuir Jombang.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu dan digunakan oleh peneliti untuk dipelajari serta diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang yang berjumlah 45 karyawan.

## 2. Sampel

Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas, (2016), sampel adalah bagian dari subjek atau objek populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini sesuai dengan populasi, yaitu seluruh karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang sebanyak 45 karyawan.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018) metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota dari populasinya digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel ini biasanya dilakukan ketika populasi relatif kecil.

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dari penelitian kuantitatif adalah pengumpulan sumber data primer dan sekunder.

1. Data Primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber (tidak melalui perantara). Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner terkait *work family conflict*, *work life balance* dan kinerja karyawan (Sugiyono, 2018).
2. Data Sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder diperoleh dari catatan historis dan literatur yang

dijadikan rujukan dalam penelitian ini serta menjadi landasan teori pada kajian pustaka (Sugiyono, 2018).

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengambilan Data Sumber Primer adalah pengambilan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan (Sugiyono, 2018), yaitu kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengetahui pendapat dari para responden. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan oleh peneliti. Kuesioner diberikan kepada responden secara online menggunakan google form. Selain itu peneliti juga menggunakan rujukan literatur berupa jurnal, skripsi dan referensi lainnya yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018), operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, terdapat tiga kelompok variabel yang diteliti, yaitu variabel terikat (*dependent variable*), variabel bebas (*independents variable*) dan variabel moderasi (*moderation variable*).

**Tabel 3. 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi atau Indikator	Item
<i>Work Family Conflict</i> ( $X_1$ )	<i>Work family conflict</i> adalah	<i>Work Interfering</i>	1. Tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi.



Menurut Arsania & Supartha (2020)	konflik yang terjadi karena adanya ketidakselarasan antara tuntutan peran pekerjaan dan keluarga (Roboth, 2015).	<i>With The Family</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Tuntutan waktu pekerjaan mengganggu tanggung jawab pribadi atau keluarga.</li> <li>3. Keinginan tidak terpenuhi akibat tuntutan pekerjaan.</li> <li>4. Tanggung jawab pribadi atau keluarga tidak terpenuhi akibat dari pekerjaan yang menimbulkan stress.</li> <li>5. Perubahan rencana untuk waktu pribadi atau keluarga dikarenakan pekerjaan.</li> <li>6. Tuntutan pekerjaan membuat sulit untuk bersantai dirumah.</li> </ol>
		<i>Family Interfering With The Work</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan.</li> <li>8. Tuntutan waktu keluarga mengakibatkan penundaan pekerjaan.</li> <li>9. Kesulitan menyelesaikan pekerjaan akibat tuntutan keluarga.</li> <li>10. Kehidupan keluarga mengganggu</li> </ol>

			<p>tanggung jawab pekerjaan.</p> <p>11. Stress keluarga mengganggu kemampuan menyelesaikan tugas.</p> <p>12. Keluarga dan teman mengganggu waktu untuk bekerja.</p>
<p><i>Work Life Balance (X<sub>2</sub>)</i> Menurut Yusnita &amp; Nurlinawaty (2022)</p>	<p><i>Work- life balance</i> adalah metode untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Purohit, 2013).</p>	<p>Keseimbangan Waktu</p>	<p>13. Bekerja sesuai dengan jam yang ditentukan oleh perusahaan.</p> <p>14. Menggunakan waktu istirahat dengan baik.</p> <p>15. Menyisihkan waktu untuk keluarga.</p> <p>16. Menyisihkan waktu untuk aktivitas lain.</p>
		<p>Keseimbangan Keterlibatan</p>	<p>17. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.</p> <p>18. Loyal terhadap perusahaan.</p> <p>19. Komitmen terhadap keluarga.</p>
		<p>Keseimbangan Kepuasan</p>	<p>20. Puas dengan apa yang didapat dalam pekerjaan.</p> <p>21. Kontribusi dihargai oleh perusahaan.</p> <p>22. Merasa perlu untuk berkontribusi terhadap rekan kerja.</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja merupakan hasil</p>	<p>Kualitas Kerja</p>	<p>23. Standar kerja perusahaan tercapai dengan baik.</p>

Menurut Lie & Siagian (2018)	kerja seorang karyawan baik dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Elisa Apriliana Rohmah et al., 2022).		24. Bekerja dengan kualitas mutu yang ditentukan oleh perusahaan. 25. Bekerja sesuai dengan <i>skill</i> yang dimiliki.
		Kuantitas	26. Pencapaian sesuai dengan harapan perusahaan. 27. Perusahaan menetapkan target dengan perhitungan. 28. Target perusahaan terselesaikan.
		Ketepatan Waktu	29. Tugas terselesaikan dengan baik. 30. Tugas terselesaikan tepat waktu. 31. Waktu pengerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.
		Efektivitas	32. Pekerjaan merupakan prioritas utama. 33. Proaktif untuk tata kerja baru. 34. Mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
		Kemandirian	35. Mampu membuat keputusan untuk menyelesaikan permasalahan. 36. Mampu mengatasi permasalahan. 37. Berinisiatif menyelesaikan

			tanpa menunggu perintah.
--	--	--	--------------------------

Sumber : Data diolah, 2023

### 3.8 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2018) Skala pengukuran adalah ukuran yang digunakan sebagai acuan penentu panjang pendeknya suatu interval yang ada dalam alat ukur sehingga menghasilkan data kuantitatif.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi individu atau kelompok dengan suatu peristiwa sosial (Pranatawijaya et al., 2019). Dalam skala likert ada dua pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diukur dengan memberikan nilai 4,3,2,1 dan untuk pernyataan negatif diukur dengan memberikan nilai 1,2,3,4. Untuk mengurangi jawaban yang ambigu atau ragu – ragu, sehingga skala likert 4 digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3. 2**  
**Skala Likert**

Skor	Keterangan
4	Sangat Setuju (SS)
3	Setuju (S)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Data diolah, 2023

### 3.9 Analisis Data

#### 3.9.1. Uji Validitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner penelitian. Adapun kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dapat dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrumen pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

### 3.9.2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60 sehingga data tersebut bisa dikatakan reliabel untuk pengukuran (Ghozali, 2018).

### 3.9.3. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen yang digunakan berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Sebuah data penelitian yang baik adalah yang datanya berdistribusi normal. Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual itu normal atau tidak, maka akan digunakan analisis grafik dan uji statistik. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria :

- a. Jika nilai signifikansi  $>$  0,05 maka distribusi residual data penelitian normal.

b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka distribusi residual data penelitian tidak normal (Ghozali, 2018).

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Teknik untuk mendeteksi multikolinearitas, yaitu dapat dilihat menggunakan metode VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Toleransi. Jika Tolerance-nya besar maka VIF nya kecil dan sebaliknya. Nilai VIF  $> 10$  atau nilai Tolerance  $< 0,01$  maka terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2018).

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual semua pengamatan. (Ghozali, 2018). Uji ini dapat dilakukan menggunakan uji glejser, uji park dan uji white.

### 3.10 Uji Statistik

#### 3.10.1 *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Menurut Arif & Wawo, (2016) variabel moderasi adalah variabel yang mempunyai pengaruh ketergantungan (memperkuat atau memperlemah) yang kuat dengan hubungan variabel independen dan variabel dependen. *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan alat khusus regresi berganda linear yang dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih

independen) dan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2016).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah *gender* (Z) memoderasi pengaruh *work family conflict* (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) dan apakah *gender* (Z) memoderasi pengaruh *work life balance* (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1.(wfc) + \beta_2.(wlb) + \beta_3.(wfc.gender) + \beta_4.(wlb.gender) + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1$  = koefisien regresi

*wfc* = *work family conflict*

*wlb* = *work life balance*

e = Residual atau prediction error

### 3.10.2 Uji t Test

Menurut Ghozali (2018) uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai sig. < 0,05 maka hipotesis diterima, artinya ada pengaruh variabel independen dengan variabel dependen atau variabel

moderasi memoderasi pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

2. Jika nilai sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel independen dengan variabel dependen atau variabel moderasi tidak memoderasi pengaruh variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018).

### 3.10.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur sejauh mana bahwa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Pengujian ini dilakukan dengan melihat  $R^2$  pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh. Jika angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati 1 berarti model regresi yang digunakan sudah tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen.

Rumus Koefisien determinasi :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

### 3.11 Alat Analisis

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yang merupakan data berbentuk angka kemudian diproses dan diolah menggunakan SPSS.



## **BAB 4**

### **PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

###### 4.1.1.1 Sejarah BPRS Lantabur Tebuireng

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lantabur lahir pada tahun 2006 yang pendiriannya diprakarsai oleh Pondok Pesantren Madrasatul Qur'an Tebuireng (PP MQ TBI). Nama "*Lantabur*" sendiri bermakna "tidak akan merugi", makna ini sekaligus menjadi doa penyemangat dalam pengelolaan perusahaan. Dalam perkembangan selanjutnya, didorong semangat kebersamaan untuk membangun ekonomi umat, Pondok Pesantren Tebuireng turut serta memperkuat keberadaan Bank Syariah Lantabur dengan ditandai oleh penyematan nama "Tebuireng", sehingga menjadi "PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng" dan telah diresmikan pada tanggal 11 Agustus 2014.

Keterikatan Bank BPR Syariah Lantabur Tebuireng dengan kedua Pondok Pesantren tersebut, menjadikan perusahaan selain berlatar belakang motif usaha/profit, juga ditujukan untuk kemandirian kedua Pondok Pesantren ternama tersebut pada khususnya dan kemajuan ekonomi Umat Islam pada umumnya. Hingga saat ini, BPR Syariah Lantabur Tebuireng telah memiliki 12 kantor pelayanan, 3 Kantor di wilayah Jombang, 3 kantor di wilayah Mojokerto, 2 kantor di wilayah Gresik, 2 Kantor di wilayah

Surabaya, 1 Kantor diwilayah Sidoarjo, dan 1 Kantor diwilayah Lamongan, yang Insya Allah akan terus berkembang ke depannya.

#### 4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

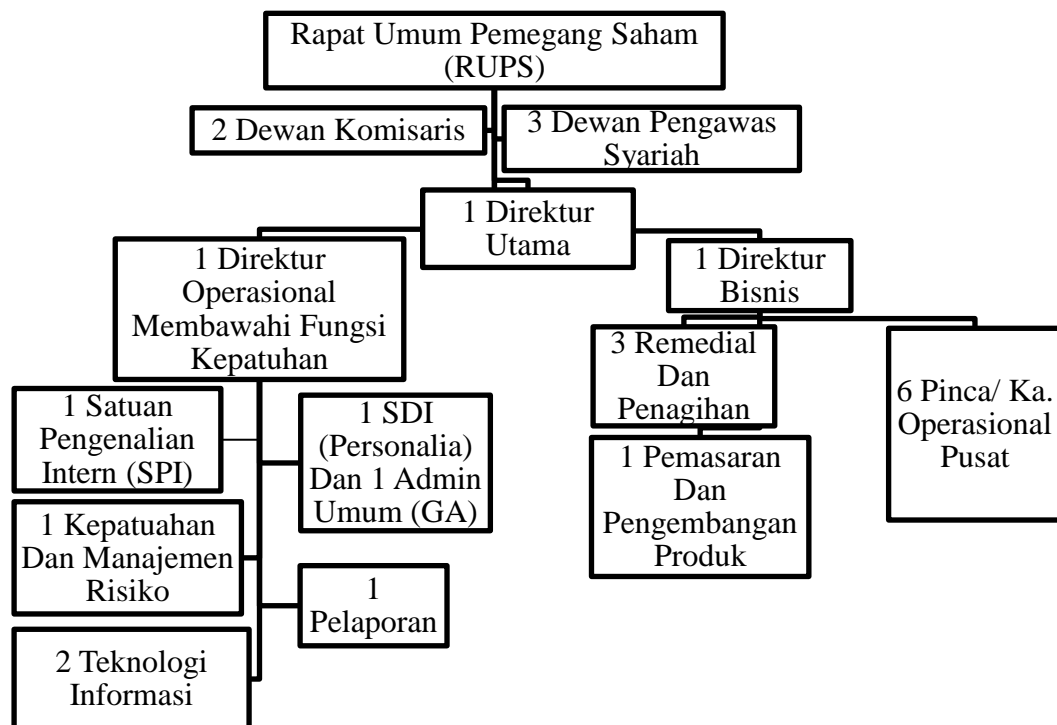
Visi: Mengemban Amanah Ekonomi Umat.

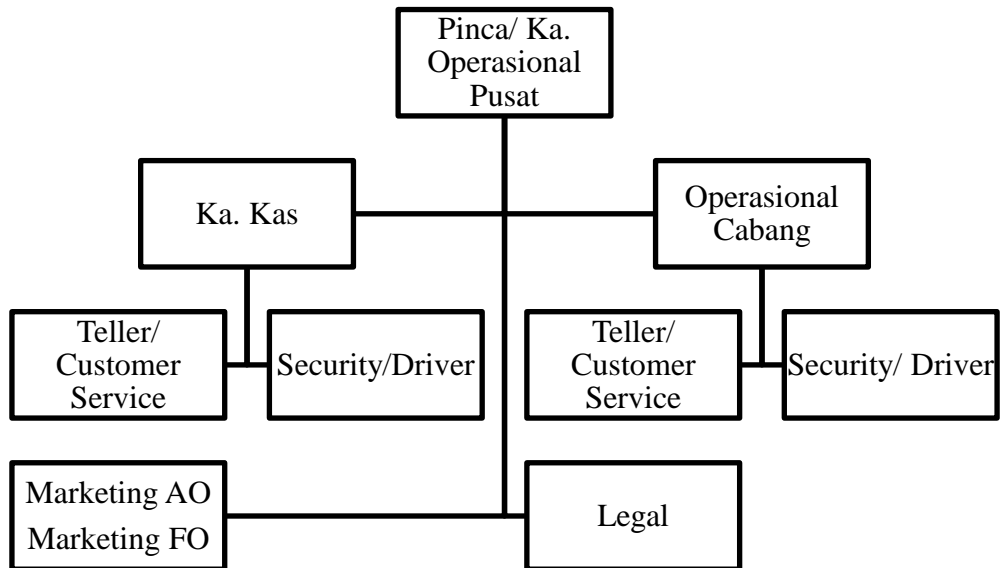
Misi: Bermitra Dengan Masyarakat Luas Sebagai Upaya Pembangunan Usaha Kecil Dan Mencegah Dalam Rangka Menggali Potensi Daerah Khususnya Pada Masyarakat Islam.

#### 4.1.1.3 Struktur Organisasi

Berikut ini merupakan struktur organisasi di BPRS Lantabur Tebuireng :

**Gambar 4.1.1 1**  
**Struktur Organisasi**





#### 4.1.2 Deskripsi Umum Responden

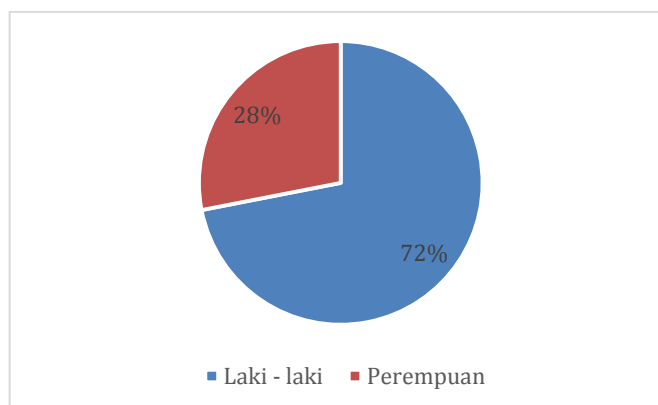
Jumlah responden pada penelitian ini adalah 45 karyawan. Karakteristik responden akan diuraikan pada gambaran umum responden terdiri dari : jenis kelamin, usia, status pernikahan, jumlah anak dan penghasilan.

##### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin ini terdiri dari laki – laki dan perempuan akan dipaparkan sesuai dengan gambar berikut :

**Gambar 4.1.1 2**

#### Jenis kelamin



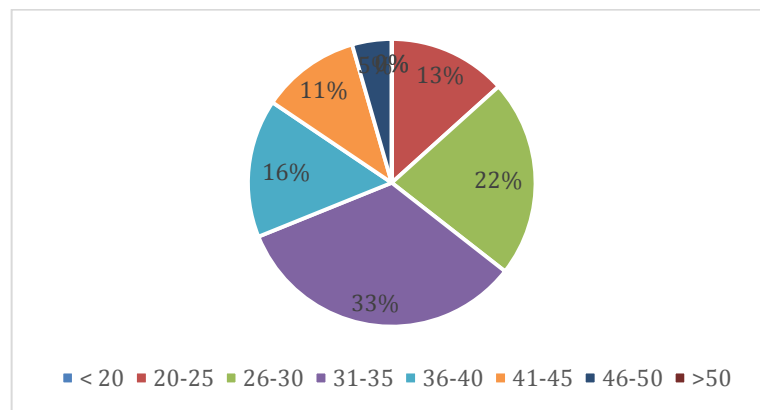
Berdasarkan data yang dikumpulkan, didapatkan data dengan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 32 karyawan laki-laki dengan persentase 72% dan perempuan berjumlah 13 karyawan dengan persentase 28%.

## 2. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Karakteristik berdasarkan usia akan dipaparkan sesuai dengan gambar berikut :

**Gambar 4.1.1 3**

### Usia



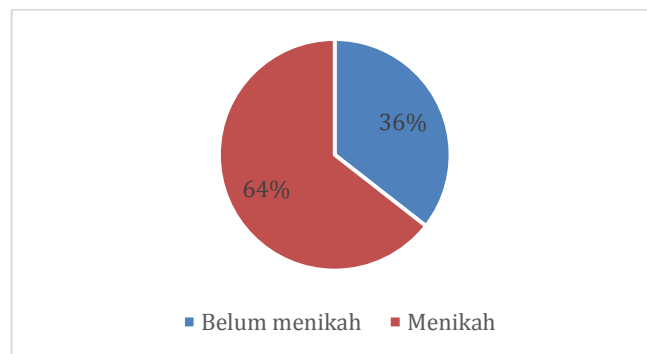
Berdasarkan data yang dikumpulkan, didapatkan data dengan jumlah responden berdasarkan usia yaitu berusia < 20 berjumlah 0 karyawan dengan persentase 0%, usia 20-25 sebanyak 6 karyawan dengan persentase 13%, usia 26-30 sebanyak 10 karyawan dengan presentase 22%, %, usia 31-35 sebanyak 15 karyawan dengan persentase 33%, usia 36-40 sebanyak 7 karyawan dengan presentase 16%, usia 41-45 sebanyak 5 karyawan dengan persentase 11%, usia 46-50 sebanyak 2 karyawan dengan presentase 5% dan usia diatas 50 sebanyak 0

karyawan dengan presentase sebesar 0%. Hal ini dianggap cukup dalam rangka pemberian jawaban pada item kuesioner karena responden dapat mengerti dan mampu menginterpretasikan dengan baik item pernyataan dalam kuesioner dengan baik.

### 3. Karakteristik responden berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik berdasarkan status pernikahan akan dipaparkan sesuai dengan gambar berikut :

**Gambar 4.1.1 4**  
**Status Pernikahan**

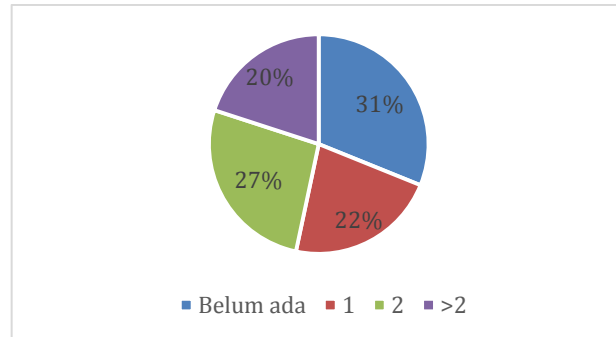


Berdasarkan data yang dikumpulkan, didapatkan data dengan jumlah responden berdasarkan status pernikahan yaitu 16 karyawan belum menikah dengan persentase 36% dan sudah menikah berjumlah 29 karyawan dengan persentase 64%.

### 4. Karakteristik responden berdasarkan Jumlah Anak

Karakteristik berdasarkan jumlah anak akan dipaparkan sesuai dengan gambar berikut :

**Gambar 4.1.1 5**  
**Jumlah Anak**

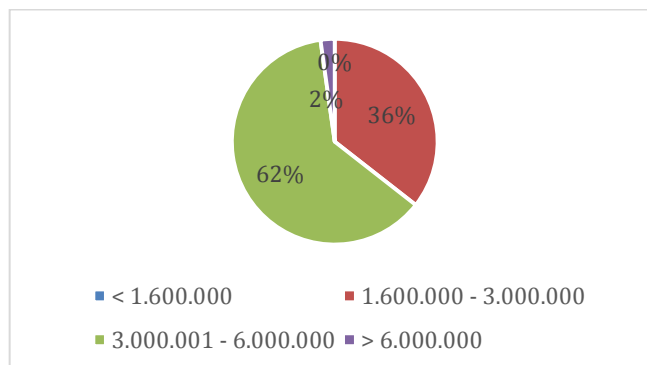


Berdasarkan data yang dikumpulkan, didapatkan data dengan jumlah responden berdasarkan jumlah anak yaitu 14 karyawan belum memiliki anak dengan persentase 31%, 10 karyawan yang sudah memiliki 1 anak dengan presentase sebesar 22%, sebanyak 12 karyawan anak yang memiliki 2 anak dengan presentase sebesar 27% dan yang sudah memiliki anak lebih dari 2 berjumlah 9 karyawan dengan persentase 20%.

#### 5. Karakteristik responden berdasarkan Penghasilan

Karakteristik berdasarkan penghasilan akan dipaparkan sesuai dengan gambar berikut:

**Gambar 4.1.1 6**  
**Penghasilan**



Berdasarkan data yang dikumpulkan, didapatkan data dengan jumlah responden berdasarkan penghasilan kurang dari 1.600.000 yaitu 0 karyawan dengan persentase 0%, sebanyak 16 karyawan berpenghasilan 1.600.000 – 3.000.000 dengan presentase sebesar 36%, sebanyak 28 karyawan berpenghasilan 3.000.000 – 6.000.000 dengan presentase sebesar 62%, dan 1 berpenghasilan lebih dari 6000.000 dengan persentase 2%. Hal ini dianggap cukup dalam rangka pemberian jawaban pada item kuesioner karena responden dapat mengerti dan mampu menginterpretasikan dengan baik item pernyataan dalam kuesioner dengan baik.

#### 4.1.3 Distribusi jawaban responden

##### 1. Variabel *Work Family Conflict*

Variabel *work family conflict* dalam penelitian ini diukur menggunakan 2 dimensi dengan total 12 pernyataan. Data disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.1.1. 1**

**Distribusi Jawaban Responden Variabel *Work Family Conflict* (X<sub>1</sub>)**

Item	Keterangan								Total	
	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
X1.1	1	3	6	13	27	60	13	24	45	100
X1.2	0	0	7	16	26	58	12	27	45	100
X1.3	0	0	2	4	37	82	6	13	45	100
X1.4	0	0	0	0	35	78	10	22	45	100
X1.5	0	0	28	62	17	38	0	0	45	100

X1.6	0	0	2	4	38	85	5	11	45	100
X1.7	0	0	1	2	38	85	6	14	45	100
X1.8	0	0	2	4	34	76	9	20	45	100
X1.9	0	0	0	0	38	84	7	16	45	100
X1.10	0	0	0	0	38	84	7	16	45	100
X1.11	0	0	14	31	28	62	3	7	45	100
X1.12	0	0	1	2	41	91	3	7	45	100

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan beberapa pendapat responden tentang *work family conflict* ( $X_1$ ):

- a. Pernyataan “Tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi saya”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 karyawan (2%), setuju 6 karyawan (13%), tidak setuju 27 karyawan (60%) dan sangat tidak setuju sebanyak 11 karyawan (24%).
- b. Pernyataan “Tuntutan waktu pekerjaan membuat saya sulit untuk hadir di rumah”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 0 karyawan (0%), setuju 7 karyawan (16%), tidak setuju 26 karyawan (58%) dan tidak setuju sebanyak 12 karyawan (27%).
- c. Pernyataan “Hal yang ingin saya kerjakan dirumah tidak selesai karena tuntutan pekerjaan”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 0 karyawan (0%), setuju 2 karyawan (4%), tidak setuju 37 karyawan (82%) dan sangat tidak setuju sebanyak 6 karyawan (13%).
- d. Pernyataan “Pekerjaan saya menimbulkan stress yang membuat sulit untuk memenuhi tanggung jawab pribadi atau keluarga”.



- Responden menjawab sangat setuju sebanyak 0 karyawan (0%), setuju 0 karyawan (0%), tidak setuju sebanyak 35 karyawan (78%) dan sangat tidak setuju sebanyak 10 karyawan (22%).
- e. Pernyataan “Karena tugas, saya harus melakukan perubahan rencana untuk waktu pribadi atau kegiatan keluarga”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 0 karyawan (0%), setuju 28 karyawan (62%), tidak setuju sebanyak 17 karyawan (38%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- f. Pernyataan “Tuntutan pekerjaan membuat saya kesulitan untuk bersantai di rumah dan berkumpul dengan teman - teman”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 0 karyawan (0%), setuju 2 karyawan (4%), tidak setuju sebanyak 38 karyawan (84%) dan sangat tidak setuju sebanyak 5 karyawan (11%).
- g. Pernyataan “Tuntutan keluarga atau pasangan mengganggu aktivitas saya yang berhubungan dengan pekerjaan”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 0 karyawan (0%), setuju 1 karyawan (2%), tidak setuju sebanyak 38 karyawan (84%) dan sangat tidak setuju sebanyak 6 karyawan (13%).
- h. Pernyataan “Saya harus menunda melakukan sesuatu ditempat kerja karena tuntutan pada waktu saya dirumah”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 0 karyawan (0%), setuju 2 karyawan (4%), tidak setuju sebanyak 34 karyawan (76%) dan sangat tidak setuju sebanyak 9 karyawan (20%).

- i. Pernyataan “Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan saya karena tuntutan keluarga atau pasangan saya”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 0 karyawan (0%), setuju 0 karyawan (0%), tidak setuju sebanyak 38 karyawan (84%) dan sangat tidak setuju sebanyak 7 karyawan (16%).
- j. Pernyataan “Kehidupan rumah tangga mengganggu tanggung jawab saya ditempat kerja, seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari – hari dan bekerja lembur”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 0 karyawan (0%), setuju 0 karyawan (0%), tidak setuju sebanyak 38 karyawan (84%) dan sangat tidak setuju sebanyak 7 karyawan (16%).
- k. Pernyataan “Stress terkait keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 0 karyawan (0%), setuju 14 karyawan (31%), tidak setuju sebanyak 28 karyawan (62%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 karyawan (7 %).
- l. Pernyataan “Keluarga dan teman – teman saya menggunakan waktu yang ingin saya habiskan untuk bekerja”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 0 karyawan (0%), setuju 1 karyawan (2%), tidak setuju sebanyak 41 karyawan (91%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 karyawan (7%).

## 2. Variabel *Work Life Balance*

Variabel *work life balance* dalam penelitian ini diukur menggunakan 3 indikator dengan total 10 pernyataan. Data disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.1.1. 2**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel *Work Life Balance* (X<sub>2</sub>)**

Item	Keterangan								Total	
	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X2.1	18	40	27	60	0	0	0	0	45	100
X2.2	20	44,4	25	55,5	0	0	0	0	45	100
X2.3	16	35,5	28	62,2	1	2,2	0	0	45	100
X2.4	14	31,1	30	66,6	1	2,2	0	0	45	100
X2.5	16	35,5	29	64,4	0	0	0	0	45	100
X2.6	22	48,8	23	51,1	0	0	0	0	45	100
X2.7	18	40	27	60	0	0	0	0	45	100
X2.8	12	26,6	32	71,1	1	2,2	0	0	45	100
X2.9	10	22,2	33	73,3	2	4,4	0	0	45	100
X2.10	16	35,5	29	64,4	0	0	0	0	45	100

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan beberapa pendapat responden tentang *work life balance* (X<sub>2</sub>):

- a. Pernyataan “Saya bekerja dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 karyawan (40%), setuju 27 karyawan (60%), tidak setuju 0 karyawan (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).

- b. Pernyataan “Saya menggunakan waktu istirahat dengan sebaik - baiknya”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 karyawan (44,4%), setuju 25 karyawan (55,5%), tidak setuju 0 karyawan (0%) dan tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- c. Pernyataan “Saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 karyawan (35,5%), setuju 28 karyawan (62,2%), tidak setuju 1 karyawan (2,2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- d. Pernyataan “Saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktivitas lain”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 karyawan (31,1%), setuju 30 karyawan (66,6%), tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- e. Pernyataan “Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 karyawan (35,5%), setuju 29 karyawan (64,4%), tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- f. Pernyataan “Saya loyal atau setia terhadap perusahaan tempat saya bekerja”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 karyawan (48,8%), setuju 23 karyawan (51,1%), tidak setuju

- sebanyak 0 karyawan (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- g. Pernyataan “Menurut saya komitmen untuk keluarga itu penting”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 karyawan (40%), setuju 27 karyawan (60%), tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- h. Pernyataan “Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 karyawan (26,6 %), setuju 32 karyawan (71,1%), tidak setuju sebanyak 1 karyawan (2,2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- i. Pernyataan “Kontribusi kerja saya dihargai dengan baik oleh perusahaan”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 karyawan (22,2%), setuju 33 karyawan (73,3%), tidak setuju sebanyak 2 karyawan (4,4%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- j. Pernyataan “Saya merasa perlu berkontribusi terhadap rekan kerja”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 karyawan (35,5%), setuju 29 karyawan (64,4%), tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).

### 3. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 indikator dengan total 15 pernyataan. Data disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.1.1. 3**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Keterangan								Total	
	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%
Y.1	5	11	40	89	0	0	0	0	45	100
Y.2	11	24	34	76	0	0	0	0	45	100
Y.3	14	31	31	69	0	0	0	0	45	100
Y.4	9	20	35	78	1	2	0	0	45	100
Y.5	16	36	29	64	0	0	0	0	45	100
Y.6	13	29	30	67	2	4	0	0	45	100
Y.7	8	18	36	80	1	2	0	0	45	100
Y.8	6	13	35	78	4	9	0	0	45	100
Y.9	8	18	30	67	7	16	0	0	45	100
Y.10	15	33	30	67	0	0	0	0	45	100
Y.11	9	20	36	80	0	0	0	0	45	100
Y.12	14	31	31	69	0	0	0	0	45	100
Y.13	10	22	34	76	1	2	0	0	45	100
Y.14	8	18	37	82	0	0	0	0	45	100
Y.15	12	27	33	73	0	0	0	0	45	100

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan beberapa pendapat responden tentang kinerja karyawan (Y):

- a. Pernyataan “Standar kerja yang diterapkan perusahaan sudah tercapai dengan baik”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 karyawan (11%), setuju 40 karyawan (89%), tidak setuju 0 karyawan (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- b. Pernyataan “Saya selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditentukan oleh perusahaan”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 karyawan (24%), setuju 34 karyawan (76%), tidak setuju 0 karyawan (0%) dan tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- c. Pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan *skill*”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 karyawan (31%), setuju 31 karyawan (69%), tidak setuju 0 karyawan (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- d. Pernyataan “Tingkat pencapaian kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 karyawan (20%), setuju 35 karyawan (78%), tidak setuju sebanyak 1 karyawan (2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- e. Pernyataan “Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 karyawan (36%), setuju 29 karyawan (64%), tidak setuju sebanyak

- 0 karyawan (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- f. Pernyataan “Semua target yang ditentukan perusahaan telah terselesaikan dengan baik”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 karyawan (29%), setuju 30 karyawan (67%), tidak setuju sebanyak 2 karyawan (4%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- g. Pernyataan “Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan dengan baik”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 karyawan (18%), setuju 36 karyawan (80%), tidak setuju sebanyak 1 karyawan (2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- h. Pernyataan “Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan tepat waktu”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 karyawan (13%), setuju 35 karyawan (78%), tidak setuju sebanyak 4 karyawan (9 %) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- i. Pernyataan “Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 karyawan (18%), setuju 30 karyawan (67%), tidak setuju sebanyak 7 karyawan (16%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).



- j. Pernyataan “Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 karyawan (33%), setuju 30 karyawan (67%), tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- k. Pernyataan “Saya proaktif didalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 karyawan (20 %), setuju 36 karyawan (80%), tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- l. Pernyataan “Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 karyawan (31%), setuju 31 karyawan (69%), tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- m. Pernyataan “Saya mampu membuat keputusan dalam menyelesaikan permasalahan”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 karyawan (22%), setuju 34 karyawan (76%), tidak setuju sebanyak 1 karyawan (2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).
- n. Pernyataan “Saya dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 karyawan (18%), setuju 37 karyawan (82%), tidak setuju

sebanyak 0 karyawan (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).

- o. Pernyataan “Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 karyawan (27%), setuju 33 karyawan (73%), tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 karyawan (0%).

#### 4.1.4 Analisis Data

##### 1. Uji Validitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner penelitian. Adapun kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Berikut hasil uji validitas :

**Tabel 4.1.1. 4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Work Family Conflict (X<sub>1</sub>)</i>	X1.1	0,540	0,2940	Valid
	X1.2	0,734	0,2940	Valid
	X1.3	0,627	0,2940	Valid
	X1.4	0,800	0,2940	Valid
	X1.5	0,560	0,2940	Valid
	X1.6	0,584	0,2940	Valid

	X1.7	0,519	0,2940	Valid
	X1.8	0,552	0,2940	Valid
	X1.9	0,733	0,2940	Valid
	X1.10	0,586	0,2940	Valid
	X1.11	0,691	0,2940	Valid
	X1.12	0,280	0,2940	Tidak Valid
<i>Work Life Balance (X<sub>2</sub>)</i>	X2.1	0,626	0,2940	Valid
	X2.2	0,807	0,2940	Valid
	X2.3	0,670	0,2940	Valid
	X2.4	0,678	0,2940	Valid
	X2.5	0,685	0,2940	Valid
	X2.6	0,672	0,2940	Valid
	X2.7	0,611	0,2940	Valid
	X2.8	0,556	0,2940	Valid
	X2.9	0,376	0,2940	Valid
	X2.10	0,534	0,2940	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,554	0,2940	Valid
	Y.2	0,341	0,2940	Valid
	Y.3	0,588	0,2940	Valid
	Y.4	0,687	0,2940	Valid
	Y.5	0,542	0,2940	Valid
	Y.6	0,686	0,2940	Valid
	Y.7	0,757	0,2940	Valid
	Y.8	0,603	0,2940	Valid
	Y.9	0,598	0,2940	Valid
	Y.10	0,671	0,2940	Valid
	Y.11	0,622	0,2940	Valid
	Y.12	0,625	0,2940	Valid
	Y.13	0,575	0,2940	Valid
	Y.14	0,507	0,2940	Valid

	Y.15	0,494	0,2940	Valid
--	------	-------	--------	-------

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian adalah valid, karena r hitung lebih besar daripada r tabel, kecuali pada variabel kinerja karyawan pada item pernyataan X.12 yang tidak valid karena r hitung (0,280) lebih kecil dari r tabel (0,2940)

## 2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Sebuah kuesioner dinyatakan reliable jika jawaban sesekaryawan terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  sehingga data tersebut bisa dikatakan reliable untuk pengukuran (Ghozali, 2018).

Berikut hasil dari uji reliabilitas :

**Tabel 4.1.1. 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cornbach's alpha</i>	N of items	Keterangan
<i>Work Family Conflict (X<sub>1</sub>)</i>	0,837	11	Reliabel
<i>Work Life Balance (X<sub>2</sub>)</i>	0,824	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,865	15	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel independen pada penelitian adalah reliabel, karena nilai corbanch's alpha sebesar 0,740 lebih besar dari 0,60.

### 3. Uji asumsi klasik

#### A. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen yang digunakan berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria :

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka distribusi residual data penelitian normal.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka distribusi residual data penelitian tidak normal (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji normalitas :

**Tabel 4.1.1. 6**

#### Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,081

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dapat dilihat dari tabel diatas, bahwa nilai sig sebesar  $0,081 > 0,05$  yang artinya distribusi residual data penelitian normal.

#### B. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Jika

Tolerance-nya besar maka VIF nya kecil dan sebaliknya. Nilai VIF  $> 10$  atau nilai Tolerance  $< 0,01$  maka terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji multikolinearitas :

**Tabel 4.1.1. 7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Work Family Conflict</i> ( $X_1$ )	0,876	1,142	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Work Life Balance</i> ( $X_2$ )	0,876	1,142	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel *work family conflict* dan *work life balance*.

#### C. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual semua pengamatan (Ghozali, 2018). Uji park digunakan untuk medeteksi apakah terdapat heteroskedasitas pada penelitian ini, dengan kriteria:

- Nilai sig.  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedasitas.
- Nilai sig.  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedasitas.

**Tabel 4.1.1. 8**  
**Hasil Uji Park**

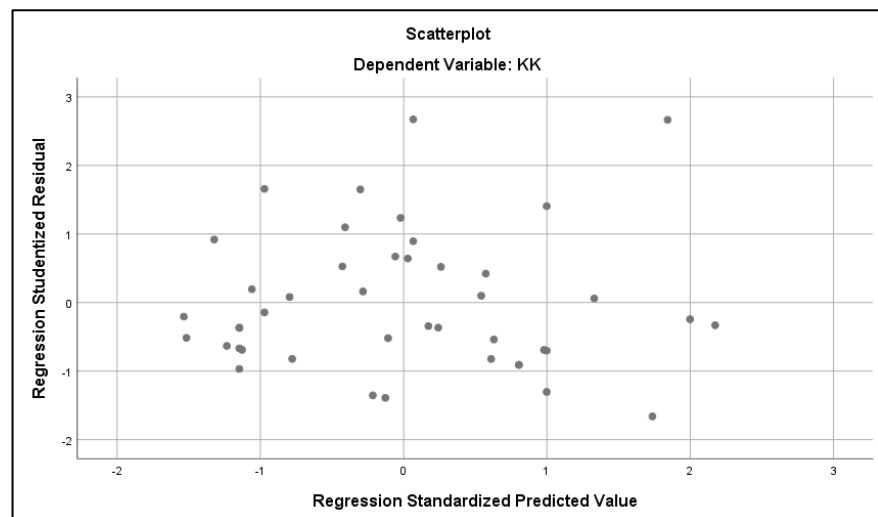
Variabel	Nilai Sig.
<i>Work Family Conflict</i> ( $X_1$ )	0,068

<i>Work Life Balance (X<sub>2</sub>)</i>	0,095
--	-------

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan *work family conflict (X<sub>1</sub>)* sebesar 0,068 dan nilai signifikan *work life balance (X<sub>2</sub>)* sebesar 0,095 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada penelitian ini.

**Gambar 4.1.1 7**  
**Hasil Uji Heteroskedasitas**



Sumber : Output SPSS25, 2023

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa persebaran data berada diatas dan dibawah angka nol dan data tersebut tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

#### 4.1.5 Uji Statistik

##### 1. *Moderated Regression Analysis*

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel moderasi dapat memoderasi pengaruh pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.1.1 9**  
**Hasil Moderated Regression Analysis**

Variabel	Nilai B	Nilai t	Nilai sig.
<i>Work family conflict (X<sub>1</sub>)</i>	-0,127	-0,694	0,492
<i>Work life balance (X<sub>2</sub>)</i>	0,407	2,268	0,029
<i>Gender*Work family conflict</i>	-0,242	-2,358	0,023
<i>Gender* Work life balance</i>	0,151	1,939	0,059

Sumber : Data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai koefisien regresi. Maka dapat dibentuk persamaan regresi, yaitu:

$Y = \alpha + \beta_1.(wfc) + \beta_2.(wlb) + \beta_3.(gender*wfc) + \beta_4.(gender*wlb) + e$
$Y = 37,051 - 0,127.(wfc) + 0,407.(wlb) - 0,242.(gender*wfc) + 0,151.(gender*wlb) + e$

Dari persamaan diatas dapat ditarik penjelasan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi *Work Family Conflict (X<sub>1</sub>)* sebesar -0,127 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point *Work Family Conflict (X<sub>1</sub>)* akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,127 satuan dengan anggapan *Work Life Balance (X<sub>2</sub>)* tetap.
- b. Koefisien regresi *Work Life Balance (X<sub>2</sub>)* sebesar 0,406 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin *Work Life Balance (X<sub>2</sub>)* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,406 satuan dengan anggapan *Work Family Conflict (X<sub>1</sub>)* tetap.
- c. Koefisien regresi interaksi *work family conflict (X<sub>1</sub>)* dengan *gender (Z)* sebesar -0,242 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,242 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.



d. Koefisien regresi interaksi *work life balance* ( $X_2$ ) dengan *gender* ( $Z$ ) sebesar 0,151 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,406 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap

## 2. Uji t Test

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Adapun hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.1.1. 10**  
**Hasil Uji T Test**

Variabel	Nilai t	Nilai sig.
<i>Work family conflict</i> ( $X_1$ )	-0,694	0,492
<i>Work life balance</i> ( $X_2$ )	2,268	0,029
Moderasi $X_1$	-2,358	0,023
Moderasi $X_2$	1,939	0,059

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji dari masing – masing variabel adalah sebagai berikut:

### a. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, nilai Sig 0,492 > 0,05. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Kesimpulannya *work family conflict* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, nilai Sig 0,029 < 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Kesimpulannya *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. *Gender* Memoderasi Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas nilai Sig yang didapatkan dari variabel interaksi antara *work family conflict* dengan *gender* yakni sebesar  $0,023 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Kesimpulannya *gender* memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

d. *Gender* Memoderasi Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, nilai Sig yang didapatkan dari variabel interaksi antara *work life balance* dengan *gender* yakni sebesar  $0,059$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai Sig  $0,059 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Kesimpulannya *gender* tidak memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini koefisien determinasi :

**Tabel 4.1.1. 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

R square	Adjusted R Square
0,158	0,117

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui besarnya R Square adalah 0,158 yang berarti sebanyak 15,8% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yakni *Work Family Conflict* ( $X_1$ ) dan *Work Life Balance* ( $X_2$ ), sedangkan sisanya ( $100\% - 15,8\% =$

84,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. nilai  $R^2$  yang kecil, artinya kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas (Ghozali, 2016). Nilai dari R Square yang cenderung rendah tidak mempengaruhi nilai dari signifikansi pada model regresi.

## 4.2 Pembahasan

### 1. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh *Work Family Conflict* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang mengasumsikan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Dimensi *work family conflict* diperoleh berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arsania & Supartha (2020). Rata-rata skor dalam deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa responden cenderung tidak setuju terhadap setiap item pernyataan. Pernyataan terkait *work family conflict* serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan didukung dan diperkuat dengan hasil uji validitas dan reliabilitas.

*Work-Family Conflict* adalah konflik antar peran dalam tuntutan masyarakat, waktu yang disediakan, dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab terhadap keluarga. (Siswanto et al., 2022). Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat *work family conflict* yang dirasakan karyawan BPRS Lantabur Tebuireng tidak akan mempengaruhi

kinerja para karyawannya. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan BPRS Lantabur Tebuireng yang belum menikah maupun yang sudah menikah dapat mengelola *work family conflict* secara baik, sehingga tidak mempengaruhi hasil kinerjanya. Meskipun adanya tugas dan kewajiban yang berat, karyawan BPRS Lantabur Tebuireng mampu meminimalkan terjadinya potensi *work family conflict* dalam keluarga dan pekerjaan, sehingga kewajiban karyawan BPRS Lantabur Tebuireng sebagai anggota keluarga yang bertanggung jawab terhadap keluarga serta tugas sebagai karyawan secara bersamaan dapat berjalan dengan seimbang.

Hal ini dibuktikan dengan pernyataan pada kuesioner X1.11 “*stress* terkait keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju dan tidak setuju. Selain itu, pada pernyataan Y.6 “semua target yang ditentukan oleh perusahaan telah terselesaikan dengan baik” mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju. Hal ini bisa disimpulkan bahwa meskipun terjadi *work family conflict* akan tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rayhana & Dudija (2022) dan Fadhilah (2020), yang menyatakan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh *Work Life Balance* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja

karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang mengasumsikan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari dimensi *work life balance* yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel. Indikator *work life balance* diperoleh berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yusnita & Nurlinawaty (2022). Rata-rata skor dalam deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa responden cenderung setuju terhadap setiap item pernyataan. Pernyataan *work life balance* serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan didukung dan diperkuat dengan hasil uji validitas dan reliabilitas.

Menurut Mendis & Weerakkody, (2017) *work life balance* adalah strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk menyesuaikan jadwal kerja karyawan agar dapat menjalankan tanggung jawab pribadi dengan perusahaan secara simbang. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan BPRS Lantabur Tebuireng. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan BPRS Lantabur Tebuireng sudah memiliki keseimbangan dalam hidupnya dengan mampu untuk membagi waktu untuk pekerjaan dan waktu untuk pribadi maupun keluarga, sehingga berpengaruh secara positif terhadap kinerjanya. Jadi, semakin baik *work life balance* karyawan BPRS Lantabur Tebuireng maka akan semakin meningkat pula kinerja mereka.

Hal ini dibuktikan dengan pernyataan pada kuesioner X2.2, X2. 5 dan X2.8 mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju. Selain itu, pada pernyataan Y.1 dan Y.6 mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju. Hal ini bisa disimpulkan bahwa *work life balance* mempengaruhi secara positif kinerja karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aslam (2015), Dina (2018), Thevanes N & Mangaleswaran T (2018), Melayansari & Bhinekawati, (2019), Lingga, (2020), Minarika et al. (2020), Badrianto & Ekhsan (2021), Arifin & Muharto (2022), Asari (2022), Sarmijan, et al. (2022), dan Setiani et al.. (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

### 3. Gender Memoderasi Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *moderated regression analysis* menunjukkan bahwa *Gender* memoderasi pengaruh *Work Family Conflict* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang mengasumsikan bahwa *gender* tidak memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *gender* memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan, sehingga tinggi atau rendahnya pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan BPRS Lantabur Tebuireng ditentukan dari laki-laki atau perempuan. *Gender* menurut Safitri (2016) adalah konsep

hubungan sosial yang membedakan fungsi dan peran antara laki - laki dan perempuan yang dibentuk oleh nilai sosial budaya yang ada dalam masyarakat.

Cara pandang masyarakat tentang peran dan tanggung jawab laki – laki dan perempuan yang berbeda dengan mengartikan bahwa tugas perempuan hanya melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan rumah tangga atau tugas domestik, akan tetapi pandangan ini mulai bergeser sehingga perempuan dapat bekerja diluar meskipun kebanyakan perempuan tetap harus melakukan tugas domestiknya. Hal ini sesuai dengan yang ada di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang, sebelum berangkat bekerja karyawan perempuan yang sudah menikah maupun yang belum menikah selalu menyiapkan kebutuhan keluarga, seperti memasak, membersihkan rumah, dll sehingga *work family conflict* dapat mempengaruhi kinerja mereka saat bekerja.

Hasil ini sejalan dengan Penelitian Komal et al., (2021) menyatakan bahwa *gender* memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap *work performance*.

#### 4. *Gender* Memoderasi Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *moderated regression analysis* menunjukkan bahwa *Gender* tidak dapat memoderasi pengaruh *Work Life Balance* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang mengasumsikan bahwa *gender* tidak memoderasi pengaruh *work life*

*balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa *gender* tidak memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, sehingga tinggi atau rendahnya pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan tidak ditentukan dari laki-laki atau perempuan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yogaisty & Lukito (2022) yang menyatakan bahwa *gender* memoderasi sebagian pengaruh *Work-life balance* terhadap kinerja pegawai DJKN.



## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil uji hipotesis yang telah diajukan dengan model analisis regresi linear berganda dan *moderated regression analysis* dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work Family Conflict* Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat *work family conflict* yang dirasakan karyawan BPRS Lantabur Tebuireng tidak akan mempengaruhi kinerja para karyawannya.
2. *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil yang tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* karyawan BPRS Lantabur Tebuireng, maka semakin tinggi pula kinerja para karyawannya.
3. Gender Memoderasi Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan ditentukan dari laki-laki atau perempuan.
4. *Gender* Tidak Memoderasi Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan, artinya tinggi atau rendahnya pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan tidak ditentukan dari laki-laki atau perempuan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi BPRS Lantabur Tebuireng Jombang diharapkan untuk mampu menjaga dan meningkatkan *work life balance* agar kinerja karyawan tetap terjaga. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga perlu untuk diketahui agar dapat memperkirakan kebijakan apa yang harus diterapkan agar kinerja karyawan tetap terjaga.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., & Siswato. (2015). Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja. *El-Dinar*, 3(1), 27–40.
- Adityawira, I. K. Y., & Supriyadi, S. (2017). Hubungan Konflik Kerja Keluarga Terhadap Motivasi Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perawat Wanita Bali Di Rumah Sakit Di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1), 183–197.
- Agung Widhi Kurniawan, Z. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Google Books*.
- Andini, I., & Surjanti, jun. (2017). Pengaruh work-life balance dan komitmen afektif terhadap kepuasan karir pada pt. sinar karya duta abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–10.
- Arif, F. A., & Wawo, A. (2016). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, dan Likuiditas terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility dengan Profitabilitas sebagai Variabel Moderasi. *ASSETS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*.
- Arsania, I. W. G., & Supartha, I. W. G. (2020). The Effect of Work Family Conflict on Employee Performance with Mediation of Work Stress (Case Study on Ari Firm-Wooden Crafts Exporter). *Technium Social Sciences Journal*, 13.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852.
- Asfahyadin A, L., Nur, N., Taufik, H. M., Sabara, G. T., Rosmawaty, Kartini, & Mirad. (2017). The Influence of Work Family Conflict and Work. *International Journal of Management*, 3(2), 1–6.
- Aslam, M. (2015). Influence of Work Life Balance on Employees Performance :

Moderated by Transactional Leadership. *Journal of Resources Development and Management*, 10, 98–103.

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962.

Darmawati, & Dalle, A. (2019). *WORK FAMILY CONFLICT (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga)*.

Elisa Apriliana Rohmah, Sri Wahyuni Mega, & Nuril Aulia Munawaroh. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290–307.

Fadhilah, U. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA : Journal of Business and Ifirmansyahnnovation Management*, 2(3), 351–369.

Ghozali, I. (2016). Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro. *IOSR Journal of Economics and Finance*.

Ghozali, I. (2018). Ghozali 2018. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Handayani, A. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90–101.

Handoko, T. H. (2001). Manajemen personalia dan sumber daya manusia, edisi kedua. In *Yogyakarta: BPFE*.

Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2015). Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 309–312.

- Komal, D., Aastha, G., & Muskan, K. (2021). Gender Differences in Work Family Conflict and its Relationship with Work Performance. *International Journal of Indian Psychology*, 9(3), 2173–2182.
- Kuswinarno, M., Indirawati, N., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, P. S., & Madura, U. T. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*, 7(1), 19–33.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Masita, T. S., Delyara, D. A., Fernando, M. L., Himmawan, G., & Claudianty, S. (2019). *TNI AL di Surabaya*. 28(1), 39–44.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72.
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). *PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Suatu Studi pada PT . Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran ) PENDAHULUAN Pada era globalisasi saat ini , persaingan antar perusahaan baik itu perusahaan BUMN ataupun peru. 2*, 1–11.
- Nurani, A., & Nilawati, L. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 6(1), 68.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. johnly, & Tumbel, T. M. (2017). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA*. 1–8.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019).

- Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Purohit, M. (2013). A COMPARATIVE STUDY OF WORK LIFE BALANCE IN VARIOUS INDUSTRIAL SECTORS IN PUNE REGION. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*.
- Rayhana, A., & Dudija, N. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Surya Asih ) The Effect Of Work-Family Conflict And Job Stress Towards Employee Performance ( Study On Female Employees Of Surya Asih Hospital. *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1369–1376.
- Roboth, J. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Vol.3*, 3(1), 33–46.
- Sabila, F., & Firmansyah, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dimasa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 5(2), 377–386.
- Safitri, R. (2016). *PERAN GENDER SEBAGAI VARIABEL MODERASI PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Sarmijan, Tiarapuspa, & HS, I. (2022). *Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Work From Home , Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi*. 6(3), 10452–10462.
- Setyanti, S. W. L. H., Fagastia, I. R., & Sudarsih, S. (2022). The influence of burnout, workload and work-life balance on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*.
- Siswanto, Masyhuri, Hidayati, N., Ridwan, M., & Hanif, R. (2022). Impact of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Job Stress: Mediation Model From Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 44–56.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*.
- Tohardi, A. (2002). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Hukum Perumahan*.
- Utami, N. M. S. I. K. S. S. M. P. A., & Nursiani, N. P. (2020). Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pada Model Komitmen Organisasional ,Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan. *Media Bina Ilmiah*, 14(12), 3551–3568.
- Veliana, S., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, 1(1), 377–391.
- Yogaisty, I., & Lukito, H. (2022). *The Influence of Flexible Working Space and Work-Life Balance on Employee Performance with Gender as Moderation*. May, 19686–19696.
- Yunita, P. I., & Astawa, P. R. (2019). KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN SEBAGAI PREDIKTOR KINERJA KARYAWAN PADA BPR DI KABUPATEN GIANYAR. *Jouima*, 9.
- Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). *Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja? How Do Work Stress and Work Life Balance in Female Workers Mediate Work Family Conflict with Job Performance?* 13(3), 257–

# LAMPIRAN



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

#### KUISIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir sebagai mahasiswa jurusan Perbankan Syariah di Fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, saya Putri Ziyana mengadakan penelitian berjudul “**pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan gender sebagai variabel moderasi**”. Sehubungan dengan hal tersebut, mohon partisipasinya Bapak/ibu/Sdr,I untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Data – data yang diperoleh akan dijaga kerahasiannya dan semata-mata akan digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas kerjasama, dukungan dan perhatian Bapak/ibu/sdr,I saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

#### Data Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, dimohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini dengan memberi tanda  $\surd$  di kolom jawaban yang dipilih :

1. Jenis Kelamin :  Pria             Wanita
2. Usia :  > 20 tahun
  - 20 Tahun – 25 Tahun
  - 26 Tahun – 30 Tahun
  - 31 Tahun – 35 Tahun

- 36 Tahun – 40 Tahun
  - 41 Tahun – 45 Tahun
  - 45 Tahun – 50 Tahun
  - > 50 Tahun
3. Status Pernikahan :  Menikah       Belum Menikah
4. Jumlah Anak :  Belum ada
- 1
  - 2
  - > 2
5. Penghasilan :  < Rp 1.600.000
- Rp 1.600.000 – Rp 3.000.000
  - Rp 3.000.001 – Rp 6.000.000
  - < Rp 6.000.000

### PETUNJUK PENGISIAN

Beri tanda centang (✓) pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan : (4) SS = Sangat Setuju

(3) S = Setuju

(2) TS = Tidak Setuju

(1) STS = Sangat Tidak Setuju

#### A. *Work Family Conflict (X1)*

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
<i>Work Interfering with Family (WIF)</i>					
1	Tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi saya (keluarga, waktu senggang)				
2	Tuntutan waktu pekerjaan saya membuat saya sulit untuk hadir di rumah, keluarga atau tanggung jawab pribadi				

3	Hal yang ingin saya lakukan dirumah tidak selesai karena tuntutan pekerjaan saya				
4	Perkerjaan saya menimbulka stress yang membuatnya sulit untuk memenuhi tanggung jawab pribadi atau keluarga				
5	Karena tugas, saya harus melakukan perubahan rencana untuk waktu pribadi atau kegiatan keluarga				
6	Tuntutan pekerjaan saya membuat saya kesulitan untuk santai di rumah dan berkumpul dengan teman – teman				
<i>Family Interfering with Work (FIW)</i>					
7	Tuntutan keluarga atau pasangan mengganggu aktivitas saya yang berhubungan dengan pekerjaan				
8	Saya harus menunda melakukan sesuatu di tempat kerja karena tuntutan pada waktu saya dirumah				
9	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena tuntutan keluarga atau pasangan saya				
10	Kehidupan rumah tangga saya mengganggu tanggung jawab saya ditempat kerja seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari - hari dan bekerja lembur				
11	Stress terkait keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan				
12	Keluarga dan teman - teman saya menggunakan waktu yang inginka saya habiskan untuk bekerja				

### B. *Work Life Balance (X2)*

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
<i>Time Balance (Keseimbangan Waktu)</i>					

1	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan				
2	Saya menggunakan waktu istirahat dengan sebaik – baiknya				
3	Saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga.				
4	Saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktifitas lain.				
<i>Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)</i>					
5	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya				
6	Saya loyal/setia terhadap perusahaan tempat saya bekerja				
7	Menurut saya komitmen untuk keluarga itu penting				
<i>Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)</i>					
8	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya				
9	Kontribusi kerja saya dihargai dengan baik oleh perusahaan				
10	Saya merasa perlu berkontribusi terhadap rekan kerja				

### C. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan selama ini sudah tercapai dengan baik				
2	Saya selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
3	Saya bekerja sesuai dengan skill yang saya miliki				
<b>Kuantitas</b>					
4	Tingkat pencapaian kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan				

5	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan				
6	Semua target yang ditentukan perusahaan telah terselesaikan dengan baik				
Ketepatan waktu					
7	Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan dengan baik				
8	Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan tepat waktu				
9	Waktu pekerjaan selama ini lebih cepat dari waktu yang ditentukan				
Efektivitas					
10	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja				
11	Saya proaktif didalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis				
12	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien				
Kemandirian					
13	Saya mampu membuat keputusan dalam menyelesaikan permasalahan				
14	Saya dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja				
15	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan				



No Responden	Work Life Balance (X2)										Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	36
2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	33
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
8	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
12	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
14	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
16	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	35
17	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32
25	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	36
26	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
29	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	35
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32
31	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	34
32	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	34
33	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	35
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
37	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
38	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	36
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
40	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	34
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
42	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	36
43	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	34
44	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36
45	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36





## Lampiran 3 Hasil Output SPSS

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Work Family Conflict

Correlations														
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	WFC
X1.1	Pearson Correlation	1	,494**	,296*	0,262	0,193	0,235	0,144	0,176	0,048	-.042	,332	0,207	,540**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,048	0,082	0,203	0,119	0,345	0,246	0,754	0,784	0,026	0,173	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	,494**	1	,384**	,492**	,509**	,327*	0,224	,312*	,404**	0,213	,445**	0,092	,734**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,009	0,001	0,000	0,028	0,139	0,037	0,006	0,160	0,002	0,550	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	,296*	,384**	1	,403**	0,166	0,240	0,222	0,273	,651**	,502**	,380**	0,150	,627**
	Sig. (2-tailed)	0,048	0,009		0,006	0,277	0,112	0,143	0,069	0,000	0,000	0,010	0,324	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	0,262	,492**	,403**	1	,576**	,596**	,408**	,506**	,655**	,508**	,421**	0,101	,800**
	Sig. (2-tailed)	0,082	0,001	0,006		0,000	0,000	0,005	0,000	0,000	0,000	0,004	0,510	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	0,193	,509**	0,166	,576**	1	0,220	0,135	0,132	,298*	0,171	,419**	0,038	,560**
	Sig. (2-tailed)	0,203	0,000	0,277	0,000		0,146	0,378	0,386	0,047	0,260	0,004	0,804	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.6	Pearson Correlation	0,235	,327*	0,240	,596**	0,220	1	,403**	,309*	,400**	,400**	0,176	0,168	,584**
	Sig. (2-tailed)	0,119	0,028	0,112	0,000	0,146		0,006	0,039	0,007	0,007	0,248	0,270	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.7	Pearson Correlation	0,144	0,224	0,222	,408**	0,135	,403**	1	0,278	,360*	,522**	,336*	-.044	,519**
	Sig. (2-tailed)	0,345	0,139	0,143	0,005	0,378	0,006		0,064	0,015	0,000	0,024	0,773	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.8	Pearson Correlation	0,176	,312*	0,273	,506**	0,132	,309*	0,278	1	,511**	0,250	0,228	0,111	,552**
	Sig. (2-tailed)	0,246	0,037	0,069	0,000	0,386	0,039	0,064		0,000	0,098	0,133	0,469	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.9	Pearson Correlation	0,048	,404**	,651**	,655**	,298*	,400**	,360*	,511**	1	,662**	,512**	0,143	,733**
	Sig. (2-tailed)	0,754	0,006	0,000	0,000	0,047	0,007	0,015	0,000		0,000	0,000	0,348	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.10	Pearson Correlation	-.042	0,213	,502**	,508**	0,171	,400**	,522**	0,250	,662**	1	,403**	0,143	,586**
	Sig. (2-tailed)	0,784	0,160	0,000	0,000	0,260	0,007	0,000	0,098	0,000		0,006	0,348	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.11	Pearson Correlation	,332*	,445**	,380**	,421**	,419**	0,176	,336*	0,228	,512**	,403**	1	0,199	,691**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,002	0,010	0,004	0,004	0,248	0,024	0,133	0,000	0,006		0,190	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.12	Pearson Correlation	0,207	0,092	0,150	0,101	0,038	0,168	-.044	0,111	0,143	0,143	0,199	1	0,280
	Sig. (2-tailed)	0,173	0,550	0,324	0,510	0,804	0,270	0,773	0,469	0,348	0,348	0,190		0,062
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
WFC	Pearson Correlation	,540**	,734**	,627**	,800**	,560**	,584**	,519**	,552**	,733**	,586**	,691**	0,280	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,062	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,837	11

## Work Life Balance

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	WLB
X2.1	Pearson Correlation	1										
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,248	0,020	0,000	0,001	0,085	0,103	0,625	0,320	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	,639**	1									
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,000	0,000	0,001	0,002	0,009	0,383	0,014	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	0,176	,462**	1								
	Sig. (2-tailed)	0,248	0,001		0,001	0,027	0,006	0,003	0,167	0,172	0,004	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	,345**	,557**	,488**	1							
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,000	0,001		0,006	0,005	0,092	0,082	0,680	0,006	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	,531**	,550**	,330*	,407**	1						
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,027	0,006		0,008	0,000	0,182	0,469	0,405	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.6	Pearson Correlation	,472**	,467**	,402**	,413**	,388**	1					
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,006	0,005	0,008		0,189	0,107	0,059	0,049	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.7	Pearson Correlation	0,259	,456**	,439**	0,254	,625**	0,200	1				
	Sig. (2-tailed)	0,085	0,002	0,003	0,092	0,000	0,189		0,103	0,625	0,103	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.8	Pearson Correlation	0,246	,384**	0,210	0,262	0,203	0,244	0,246	1			
	Sig. (2-tailed)	0,103	0,009	0,167	0,082	0,182	0,107	0,103		0,009	0,046	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.9	Pearson Correlation	0,075	0,133	0,207	0,063	0,111	0,283	0,075	,387**	1		
	Sig. (2-tailed)	0,625	0,383	0,172	0,680	0,469	0,059	0,625	0,009		0,923	0,011
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.10	Pearson Correlation	0,152	,363**	,420**	,407**	0,127	,295**	0,246	,300*	0,015	1	
	Sig. (2-tailed)	0,320	0,014	0,004	0,006	0,405	0,049	0,103	0,046	0,923		0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
WLB	Pearson Correlation	,626**	,807**	,670**	,678**	,685**	,672**	,611**	,556**	,376**	,534**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,011	0,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,824	10

### Kinerja Karyawan

		Correlations															
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	KK
Y.1	Pearson Correlation	1	,457 <sup>**</sup>	0,221	,342 <sup>**</sup>	0,033	,376 <sup>**</sup>	,375 <sup>**</sup>	,419 <sup>**</sup>	0,232	,350 <sup>**</sup>	,354 <sup>**</sup>	,373 <sup>**</sup>	,313 <sup>**</sup>	0,205	0,107	,554 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		0,002	0,145	0,022	0,830	0,011	0,011	0,004	0,126	0,018	0,017	0,012	0,036	0,176	0,486	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.2	Pearson Correlation	,457 <sup>**</sup>	1	0,176	0,242	-0,098	0,130	0,282	,387 <sup>**</sup>	0,157	0,037	0,103	0,176	0,206	0,006	-0,109	,341 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,002		0,247	0,109	0,520	0,396	0,060	0,009	0,302	0,812	0,499	0,247	0,175	0,969	0,475	0,022
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.3	Pearson Correlation	0,221	0,176	1	,496 <sup>**</sup>	0,203	,328 <sup>**</sup>	0,209	0,141	0,224	,543 <sup>**</sup>	0,264	,482 <sup>**</sup>	,340 <sup>**</sup>	,315 <sup>**</sup>	0,246	,588 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,145	0,247		0,001	0,182	0,028	0,169	0,356	0,140	0,000	0,080	0,001	0,022	0,035	0,103	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.4	Pearson Correlation	,342 <sup>**</sup>	0,242	,496 <sup>**</sup>	1	,442 <sup>**</sup>	,588 <sup>**</sup>	,456 <sup>**</sup>	,395 <sup>**</sup>	,337 <sup>**</sup>	,684 <sup>**</sup>	,305 <sup>**</sup>	0,276	0,158	0,077	0,215	,687 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,022	0,109	0,001		0,002	0,000	0,002	0,007	0,023	0,000	0,041	0,066	0,301	0,616	0,156	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.5	Pearson Correlation	0,033	-0,098	0,203	,442 <sup>**</sup>	1	,452 <sup>**</sup>	,389 <sup>**</sup>	,325 <sup>**</sup>	,454 <sup>**</sup>	0,263	0,209	0,203	0,082	0,262	,392 <sup>**</sup>	,542 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,830	0,520	0,182	0,002		0,002	0,008	0,029	0,002	0,081	0,168	0,182	0,592	0,082	0,008	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.6	Pearson Correlation	,376 <sup>**</sup>	0,130	,328 <sup>**</sup>	,588 <sup>**</sup>	,452 <sup>**</sup>	1	,637 <sup>**</sup>	,318 <sup>**</sup>	0,277	,571 <sup>**</sup>	0,191	,420 <sup>**</sup>	0,263	,338 <sup>**</sup>	0,102	,686 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,396	0,028	0,000	0,002		0,000	0,033	0,066	0,000	0,208	0,004	0,081	0,023	0,503	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.7	Pearson Correlation	,375 <sup>**</sup>	0,282	0,209	,456 <sup>**</sup>	,389 <sup>**</sup>	,637 <sup>**</sup>	1	,642 <sup>**</sup>	,353 <sup>**</sup>	,412 <sup>**</sup>	,477 <sup>**</sup>	,323 <sup>**</sup>	,422 <sup>**</sup>	,382 <sup>**</sup>	,376 <sup>**</sup>	,757 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,060	0,169	0,002	0,008	0,000		0,000	0,017	0,005	0,001	0,030	0,004	0,010	0,011	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.8	Pearson Correlation	,419 <sup>**</sup>	,387 <sup>**</sup>	0,141	,395 <sup>**</sup>	,325 <sup>**</sup>	,318 <sup>**</sup>	,642 <sup>**</sup>	1	,571 <sup>**</sup>	0,134	,308 <sup>**</sup>	0,141	0,063	0,204	0,264	,603 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,009	0,356	0,007	0,029	0,033	0,000		0,000	0,380	0,040	0,356	0,682	0,180	0,080	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.9	Pearson Correlation	0,232	0,157	0,224	,337 <sup>**</sup>	,454 <sup>**</sup>	0,277	,353 <sup>**</sup>	,571 <sup>**</sup>	1	0,218	0,270	,307 <sup>**</sup>	0,153	0,184	,325 <sup>**</sup>	,598 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,126	0,302	0,140	0,023	0,002	0,066	0,017	0,000		0,150	0,073	0,040	0,315	0,227	0,029	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.10	Pearson Correlation	,350 <sup>**</sup>	0,037	,543 <sup>**</sup>	,684 <sup>**</sup>	0,263	,571 <sup>**</sup>	,412 <sup>**</sup>	0,134	0,218	1	,471 <sup>**</sup>	,339 <sup>**</sup>	,521 <sup>**</sup>	0,164	0,213	,671 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,018	0,812	0,000	0,000	0,081	0,000	0,005	0,380	0,150		0,001	0,023	0,000	0,281	0,160	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.11	Pearson Correlation	,354 <sup>**</sup>	0,103	0,264	,305 <sup>**</sup>	0,209	0,191	,477 <sup>**</sup>	,308 <sup>**</sup>	0,270	,471 <sup>**</sup>	1	0,264	,639 <sup>**</sup>	,494 <sup>**</sup>	,327 <sup>**</sup>	,622 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,017	0,499	0,080	0,041	0,168	0,208	0,001	0,040	0,073	0,001		0,080	0,000	0,001	0,029	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.12	Pearson Correlation	,373 <sup>**</sup>	0,176	,482 <sup>**</sup>	0,276	0,203	,420 <sup>**</sup>	,323 <sup>**</sup>	0,141	,307 <sup>**</sup>	,339 <sup>**</sup>	0,264	1	,446 <sup>**</sup>	,441 <sup>**</sup>	,355 <sup>**</sup>	,625 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,247	0,001	0,066	0,182	0,004	0,030	0,356	0,040	0,023	0,080		0,002	0,002	0,017	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.13	Pearson Correlation	,313 <sup>**</sup>	0,206	,340 <sup>**</sup>	0,158	0,082	0,263	,422 <sup>**</sup>	0,063	0,153	,521 <sup>**</sup>	,639 <sup>**</sup>	,446 <sup>**</sup>	1	,309 <sup>**</sup>	0,289	,575 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,036	0,175	0,022	0,301	0,592	0,081	0,004	0,682	0,315	0,000	0,000	0,002		0,039	0,054	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.14	Pearson Correlation	0,205	0,006	,315 <sup>**</sup>	0,077	0,262	,338 <sup>**</sup>	,382 <sup>**</sup>	0,204	0,184	0,164	,494 <sup>**</sup>	,441 <sup>**</sup>	,309 <sup>**</sup>	1	0,245	,507 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,176	0,969	0,035	0,616	0,082	0,023	0,010	0,180	0,227	0,281	0,001	0,002	0,039		0,104	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.15	Pearson Correlation	0,107	-0,109	0,246	0,215	,392 <sup>**</sup>	0,102	,376 <sup>**</sup>	0,264	,325 <sup>**</sup>	0,213	,327 <sup>**</sup>	,355 <sup>**</sup>	0,289	0,245	1	,494 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,486	0,475	0,103	0,156	0,008	0,503	0,011	0,080	0,029	0,160	0,029	0,017	0,054	0,104		0,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK	Pearson Correlation	,554 <sup>**</sup>	,341 <sup>**</sup>	,588 <sup>**</sup>	,687 <sup>**</sup>	,542 <sup>**</sup>	,686 <sup>**</sup>	,757 <sup>**</sup>	,603 <sup>**</sup>	,598 <sup>**</sup>	,671 <sup>**</sup>	,622 <sup>**</sup>	,625 <sup>**</sup>	,575 <sup>**</sup>	,507 <sup>**</sup>	,494 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,022	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,865	15

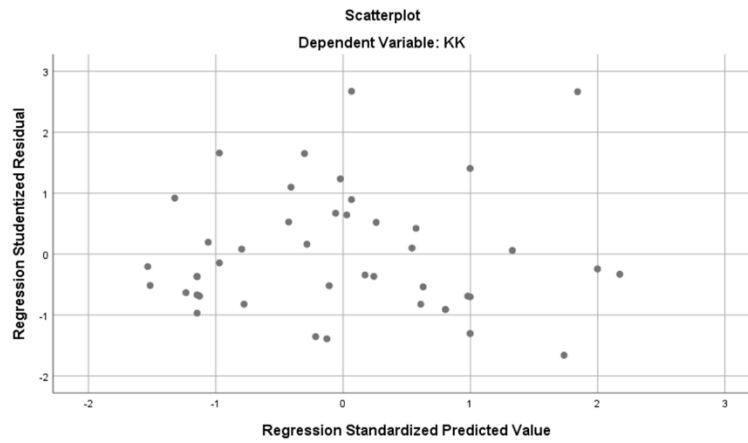
### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,34226793
Most Extreme Differences	Absolute	0,125
	Positive	0,125
	Negative	-0,076
Test Statistic		0,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

### Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37,051	8,326		4,450	0,000		
	WFC	-0,127	0,183	-0,106	-0,694	0,492	0,876	1,142
	WLB	0,407	0,180	0,347	2,268	0,029	0,876	1,142
a. Dependent Variable: KK								

## Uji Heteroskedasitas



Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,654	4,195		-1,825	,075
	Total_X1	,173	,092	,296	1,876	,068
	Total_X2	,155	,090	,270	1,709	,095

a. Dependent Variable: ln\_res

## Uji Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,051	8,326		4,450	0,000
	WFC	-0,127	0,183	-0,106	-0,694	0,492
	WLB	0,407	0,180	0,347	2,268	0,029

a. Dependent Variable: KK

### Uji Moderated Regression Analysis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48,298	1,600		30,181	0,000
	moderasi_X1	-0,242	0,103	-0,768	-2,358	0,023
	moderasi_X2	0,151	0,078	0,632	1,939	0,059

a. Dependent Variable: KK

### Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,051	8,326		4,450	0,000
	WFC	-0,127	0,183	-0,106	-0,694	0,492
	WLB	0,407	0,180	0,347	2,268	0,029

a. Dependent Variable: KK

### Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,397 <sup>a</sup>	0,158	0,117	3,423

a. Predictors: (Constant), WLB, WFC  
b. Dependent Variable: KK

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,349 <sup>a</sup>	0,122	0,079	3,495

a. Predictors: (Constant), moderasi\_X2, moderasi\_X1  
b. Dependent Variable: KK