

**PENGARUH KONFLIK PERAN, *WORK-FAMILY CONFLICT*, *WORK OVERLOAD*, DAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada CV. Adhiwa Innovation)**

SKRIPSI

**Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh :
Eka Yuli Ismiyanti
NPM. 14.0101.0019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

**PENGARUH KONFLIK PERAN, *WORK-FAMILY CONFLICT*, *WORK OVERLOAD*, DAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada CV. Adhiwa Innovation)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun oleh :
Eka Yuli Ismiyanti
NPM. 14.0101.0019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

SKRIPSI

PENGARUH KONFLIK PERAN, *WORK-FAMILY CONFLICT*, *WORK OVERLOAD*,
DAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada CV. Adhiwa Innovation)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Eka Yuli Ismiyanti

NPM 14.0101.0019

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **28 Agustus 2018**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing


Dra. Marlina Kurnia, M.M

Pembimbing


Fritina Anisa, S.E, M.B.A

Pembimbing II

Tim Penguji


Dra. Marlina Kurnia, M.M

Ketua


Lukluk Atul Hidayati, S.E, M.M


Sekretaris


Muhdiyanto, S.E, M.Si

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal


Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Yuli Ismiyanti
NIM : 14.0101.0019
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH KONFLIK PERAN, *WORK-FAMILY CONFLICT*, *WORK OVERLOAD*, DAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada CV. Adhiwa Innovation)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, Agustus 2018

Pembuat Pernyataan,



Eka Yuli Ismiyanti

NIM. 14.0101.0019

RIWAYAT HIDUP

Nama : Eka Yuli Ismiyanti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Sleman, 11 Juli 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat rumah : Pesidi 1, RT 02/RW 01, Pesidi, Grabag, Magelang
Alamat Email : Ekayulii17@gmail.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar (2002-2008) : SD Negeri Pesidi
SMP (2008-2011) : SMP Negeri 3 Grabag
SMA (2011-2014) : SMK Negeri 2 Kota Magelang
Perguruan Tinggi (2014-2018) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi

- Anggota/pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Universitas Muhammadiyah Magelang
- Anggota Mahasiswa Pecinta Alam Rimba Raya Indonesia (Mapala MENTARI) Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, Agustus 2018

Peneliti



Eka Yuli Ismiyanti
NPM. 14.0101.0019

MOTTO

“Dan mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan sholat. Dan (sholat) itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusuk.”
(QS. Al-Baqarah: 45)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”
(QS. Al-Baqarah: 5-6)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KONFLIK PERAN, *WORK-FAMILY CONFLICT*, *WORK OVERLOAD*, DAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada CV. Adhiwa Innovation).”** Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kenadala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ir. Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang dan dosen pembimbing 1.
3. Bayu Sindhu Raharja, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Fritina Anisa, S.E., MBA., selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan masukan dan saran dalam perbaikan skripsi.
5. Dra. Eni Zuhriyah, M.Si., selaku wali studi Manajemen 2014.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
7. Bapak Ismadi dan Ibu Sukaryanti selaku kedua orang tuaku yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moril maupun materiil dalam mendukungku menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.
8. Bapak Ir. Udjianto dan Ibu Dra. Sriati Dwiatmini., M.Hum. yang selalu memberikan dukungan secara moril maupun materiil.
9. Kedua adikku Reza Dwi Pangestu dan Rayhan Al Fahri, serta saudara-saudaraku dan keluargaku yang tidak pernah bosan memberikan semangat.
10. Seluruh karyawan CV. Adhiwa Innovation yang telah membantu saya dalam pengisian kuesioner.
11. Teman-teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen angkatan 2014 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dan para sahabat saya.
12. Kepada seluruh pihak yang ikut membantu dan tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, Agustus 2018



Eka Yuli Ismiyanti
14.0101.0019

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Kata Pengantar	vi
Halaman Daftar Isi	viii
Halaman Daftar Tabel.....	x
Halaman Daftar Gambar	xi
Halaman Daftar Lampiran.....	xii
Halaman Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Pustaka.....	8
B. Telaah Penelitian Terdahulu	18
C. Perumusan Hipotesis.....	21
D. Model Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel.....	25
B. Data Penelitian.....	26
C. Devinisi Operasional dan Variabel Pengukuran.....	26
D. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.....	29
E. Metode Analisis Data	30
F. Pengujian Hipotesis	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	34

B. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	38
C. Analisis Regresi Linear Berganda	40
D. Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.....	41
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	50
B. Keterbatasan Penelitian.....	50
C. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN-LAMPIRAN	54

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Usia	35
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	24
----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	54
Lampiran 2. Tabulasi Data	58
Lampiran 3. Analisis Statistik Deskriptif	63
Lampiran 4. Uji Validitas	64
Lampiran 5. Uji Reliabilitas	70
Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda	73
Lampiran 7. Tabel r	74
Lampiran 8. Tabel F	76
Lampiran 9. Tabel t	77

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK PERAN, *WORK-FAMILY CONFLICT*, *WORK OVERLOAD*, DAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada CV. Adhiwa Innovation)

Oleh:

**Eka Yuli Ismiyanti
14.0101.0019**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik peran, *work-family conflict*, *work-overload*, dan kompensasi pada kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 22 responden. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *work overload* dan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. kinerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Work-Family Conflict, Work Overload, Kompensasi.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Ariani (2017) mengungkapkan bahwa manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang sulit digantikan oleh teknologi kerja, sebaik apapun suatu organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, tidak menjamin keberhasilan tanpa keikutsertaan manusia yang mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya. Dengan demikian, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik maka kinerja karyawan perlu diperhatikan.

Menurut Mangkunegara 2005 dalam (Ariani, 2017) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kinerja menunjukkan seberapa baik pegawai dalam dalam memenuhi persyaratan yang dari organisasi secara keseluruhan. Septyaningsih dkk (2017) menyatakan bahwa kinerja dapat dikatakan sebagai faktor utama yang penting berkenaan dengan kontribusi yang diberikan karyawan pada organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas dan kinerja karyawan yang ada pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan adanya faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh suasana hati dalam diri karyawan. Suasana hati tersebut dapat memicu reaksi emosional pada diri seseorang. Teori peristiwa afektif (*affective events theory-AET*) menurut Robbins (2008) yaitu sebuah model yang menunjukkan reaksi karyawan secara emosional pada hal-hal yang terjadi pada diri mereka di tempat kerja dan bahwa reaksi ini mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kusumawardani dkk (2014) yaitu konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga, pekerjaan berlebih. Selain faktor-faktor tersebut, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2015) dan Kurniawan dkk (2017) yaitu kompensasi.

Dari paparan di atas dapat diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu konflik peran. Konflik peran merupakan konflik yang dialami oleh seseorang ketika mereka dihadapkan dengan dua tuntutan atau lebih yang tidak sesuai antara satu dengan yang lainnya dan harus dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Semakin tinggi konflik peran yang dialami oleh seseorang maka hal tersebut dapat menurunkan kinerjanya. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kusumawardani dkk (2014) dan Yasa (2017) yang menyatakan bahwa konflik peran memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kinerja. Konflik peran tersebut dapat berupa konflik pekerjaan-keluarga.

Work-family conflict merupakan konflik yang terjadi ketika seseorang tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan

keluarga. Semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami oleh seseorang, maka akan semakin menurunkan kinerjanya. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardani dkk (2014), Ariani (2017), dan Septyaningsih dkk (2017) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Roboth (2015), Rugian dkk (2017), dan Purnomo (2016) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya beberapa tuntutan atau peran yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menimbulkan semakin banyaknya beban pekerjaan yang ditanggung.

Kusumawardani dkk (2014) menyatakan bahwa pekerjaan berlebih (*work overload*) merupakan kondisi dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan di bawah tekanan jadwal waktu yang sangat ketat. Selain itu pekerjaan berlebih juga diartikan sebagai kelebihan pekerjaan dan tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardani dkk (2014) dan Septyaningsih dkk (2017) menunjukkan bahwa pekerjaan berlebih berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi *work overload* maka akan menurunkan kinerja.

Dukungan organisasi sangat diperlukan bagi karyawan seperti pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Hasil dari

penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2015) dan Kurniawan dkk (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Kanwal dkk (2017) menunjukkan hasil bahwa reward intrinsik dan reward ekstrinsik memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

CV. Adhiwa Innovation merupakan sebuah perusahaan induk yang menaungi berbagai macam brand dengan aneka varian produk. Perusahaan ini dikembangkan melalui sistem kemitraan. CV. Adhiwa Innovation telah melakukan kerjasama dengan beberapa mitra. Dengan demikian, agar kerjasama tersebut dapat berlangsung dengan baik, maka CV. Adhiwa Innovation perlu memperhatikan kinerja dari para karyawannya.

Uraian di atas melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Peran, *Work-Family Conflict*, *Work Overload*, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan?”. Obyek penelitian yang dipilih yaitu CV. Adhiwa Innovation. Judul dan obyek penelitian tersebut dipilih karena dari penelitian sebelumnya belum ada yang melakukan penelitian di CV. Adhiwa Innovation. Penelitian ini mengembangkan dari penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardani dkk (2014) dengan menambahkan variabel kompensasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2. Apakah *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *work overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk:

1. Mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan wawasan khususnya bagi mahasiswa program studi manajemen yang mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan ini terdiri dari lima bab, dimana antara bab yang satu dengan bab yang lainnya merupakan satu komponen yang saling berkaitan.

Sistematika penulisan dari masing-masing bab adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada para pembaca mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Bab ini mengemukakan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur pustaka dan hasil penelitian terdahulu mengenai konflik peran, *work-family conflict*, *work overload*, kompensasi, dan kinerja serta telaah penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

Bab III : Metoda Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian ini akan menguraikan tentang populasi dan sampel, data penelitian, definisi operasional variabel, metoda analisis data, dan pengujian hipotesis.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini mengemukakan tentang hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan alat analisis SPSS, sehingga diharapkan dapat mencapai tujuan penelitian.

Bab V : Kesimpulan

Bab ini merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi di mana akan dikemukakan kesimpulan dan saran.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Peristiwa Afektif

Robbins (2008) menyatakan bahwa teori peristiwa afektif (*affective events theory-AET*) menunjukkan reaksi karyawan secara emosional pada hal-hal yang terjadi pada diri mereka di tempat kerja dan bahwa reaksi ini mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Peristiwa-peristiwa yang terjadi di tempat kerja memicu reaksi emosi positif atau negatif. Suasana hati seseorang dapat merubah suatu respon emosional seseorang. dengan demikian, emosi-emosi tersebut dapat mempengaruhi beberapa variabel kinerja dan kepuasan kerja.

Beberapa tes terhadap teori tersebut menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa:

- a. Suatu episode emosional sebenarnya adalah serangkaian pengalaman emosional yang ditimbulkan oleh satu peristiwa tunggal serta mengandung elemen-elemen emosi dan siklus suasana hati
- b. Emosi yang ada pada satu waktu memengaruhi kepuasan kerja, bersama dengan latar belakang emosi yang melingkupi peristiwa tersebut
- c. Karena suasana hati dan emosi berfluktuasi dari waktu ke waktu sehingga pengaruhnya terhadap kinerja juga berfluktuasi
- d. Perilaku-perilaku yang didorong oleh emosi biasanya berdurasi pendek dan sangat bervariasi

- e. Karena cenderung tidak sesuai dengan perilaku yang dibutuhan untuk melakukan sebuah pekerjaan, emosi biasanya berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerjaan.

2. Kinerja

Kusumawardani dkk (2014) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Siagian (2015) mengungkapkan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan. Hasibuan (2006) dalam Ariani (2017) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugasnya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Moehariono (2017) mengungkapkan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil capaian dari tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan perlu dinilai untuk mengetahui seberapa baik kinerja mereka dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

Mathis & Jackson (2006:113-114) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan individual yaitu:

- a. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut yang dapat berupa:
 - 1) Bakat
 - 2) Minat
 - 3) Faktor kepribadian
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan seperti:
 - 1) Motivasi
 - 2) Etika kerja
 - 3) Kehadiran
 - 4) Rancangan tugas
- c. Dukungan organisasi yang meliputi:
 - 1) Pelatihan dan pengembangan
 - 2) Peralatan dan teknologi
 - 3) Standar kerja
 - 4) Manajemen dan rekan kerja

Andryani (2015) dalam Nikmatulisanah (2017) menyatakan bahwa terdapat enam karakteristik yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja

Teori AET merupakan teori yang menunjukkan reaksi karyawan secara emosional di mana teori ini dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Robbins (2008) jarang ada isu yang terkait dengan emosi selain topik konflik. Menurut Kusumawardani dkk (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Konflik peran

Konflik peran muncul jika para karyawan merasa sulit untuk menyesuaikan kedua peran yaitu perannya sebagai anggota organisasi yang harus bertanggung jawab pada birokrasi organisasi dan perannya sebagai anggota keluarga.

- b. Konflik pekerjaan-keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) merupakan konflik antar peran yang terjadi apabila tekanan dari peran seseorang dipekerjaannya tidak sesuai dengan tekanan dari peran yang dijalani

di keluarga, sehingga pemenuhan tuntutan pada satu peran akan menyulitkan pemenuhan tuntutan pada peran lainnya.

c. Pekerjaan berebih

Beban kerja berlebih (*work overload*) akan terjadi ketika seorang karyawan mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan di bawah tekanan jadwal waktu yang sangat ketat.

Menurut Robbins (2008) teori harapan mengatakan bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik, sehingga akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi. Kanwal dkk (2017) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Reward intrinsik yang meliputi:

- 1) Pengakuan
- 2) Motivasi
- 3) Pengembangan karir

b. Reward ekstrinsik yang meliputi:

- 1) Bonus
- 2) Tunjangan
- 3) Gaji

Selain itu, Siagian (2005) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

- a) Pelatihan
- b) Kepuasan kompensasi
- c) Motivasi
- d) Disiplin kerja

3. Konflik Peran

Kusumawardani dkk (2014) mengungkapkan bahwa konflik peran adalah sebuah situasi di mana seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi-ekspektasi peran yang berlainan. Robbins (2008) menyatakan bahwa konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat suatu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi perannya yang lain. Pada tingkat ekstres, hal ini dapat meliputi situasi-situasi di mana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan.

Luthans (2006) dalam Yasa (2017) mengatakan bahwa seseorang akan mengalami konflik peran jika seseorang memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Yasa (2017) mendefinisikan bahwa konflik peran dapat dijelaskan sebagai konflik internal yang terjadi pada diri seseorang, dan akan terjadi ketika individu menghadapi suatu ketidakpastian pekerjaan yang dia harapkan untuk melakukannya, apabila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau apabila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

Stryker dan Macke (1978) dalam Yasa (2017) menyatakan bahwa teori peran struktural telah mengidentifikasi lima konflik bentuk peran yaitu:

- a. Persaingan tuntutan struktural dari berbagai peran
- b. Persaingan tuntutan struktural timbul dari bagian yang berbeda dari *role set* yang diberikan
- c. Reaksi yang saling bertentangan dari individu yang sama untuk jenis perilaku yang sama
- d. Perbedaan atau ketidakjelasan harapan orang lain
- e. Konflik antara harapan, konsep diri, dan peran individu.

4. *Work-Family Conflict*

Kusumawardani dkk (2014) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik antara peran yang terjadi apabila tekanan dari peran seseorang dipekerjaannya tidak sesuai dengan tekanan dari peran yang dijalani di keluarga, sehingga tuntutan peranan pada satu peran akan menyulitkan pemenuhan tuntutan pada peran lainnya.

Septyaningsih dkk (2017) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan kondisi dimana seorang individu yang memiliki dua peran yaitu sebagai karyawan dalam organisasi dan sebagai bagian dalam keluarga, dan memiliki keterbatasan dalam memenuhi tanggung jawab pada salah satu peran karena peran lainnya.

Suryani (2014) dalam Septyaningsih dkk (2017) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga akan muncul jika seorang karyawan

tidak mampu untuk memisahkan peran dan tanggung jawabnya di kantor dan di rumah.

Indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga menurut Greenhause & Beutell (1985) dalam Ariani (2017) yaitu:

- a. *Time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus.
- b. *Strain-based conflict*, yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain.
- c. *Behavior-based conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya.

5. *Work Overload*

Kusumawardani dkk (2014) menyatakan bahwa pekerjaan berlebih akan terjadi ketika karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan di bawah tekanan jadwal waktu yang sangat singkat. Selain itu, pekerjaan berlebih terjadi ketika individu merasa bahwa peranannya dalam melaksanakan tugas melebihi kemampuannya.

Septyaningsih dkk (2017) mengungkapkan bahwa kelebihan beban kerja merupakan kondisi dimana sering mengalami terlalu banyak

tuntutan yang dianggap sebagai kelebihan beban kerja yang kronis. Semakin banyak beban kerja yang ditanggung karyawan akan menurunkan kinerja mereka.

Schulz dkk (1998) dalam Septyaningsih dkk (2017) menyatakan bahwa kelebihan beban kerja merupakan kondisi dimana seseorang sering mengalami terlalu banyak tuntutan yang dianggap sebagai kelebihan beban kerja yang kronis.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan berlebih dapat terjadi ketika karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang terlalu banyak. Selain itu, waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut terbatas. Dengan demikian, hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai salah satu upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dessler (2013) dalam Kurniawan dkk (2017) mengungkapkan bahwa kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka.

Armstrong (2009) dalam Kurniawan dkk (2017) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan kombinasi antara penghargaan finansial

dan non finansial yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa terhadap kinerja yang diberikan organisasi.

Dessler (2013) dalam Kurniawan dkk (2017) mengungkapkan bahwa indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi antara lain yaitu:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Bonus
- d. Upah
- e. Pengobatan

Adapun tujuan-tujuan yang akan dicapai melalui administrasi kompensasi menurut (Handoko, 2002) antara lain yaitu:

- a. Memperoleh personalia yang qualified
- b. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
- c. Menjamin keadilan
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan
- e. Mengendalikan biaya-biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Handoko (2002:158-160) mengungkapkan bahwa penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan. Tantangan-tantangan tersebut antara lain:

- a. Suplai dan permintaan tenaga kerja
- b. Serikat karyawan

- c. Produktivitas
- d. Kesiapan untuk membayar
- e. Kemampuan untuk membayar
- f. Berbagai kebijaksanaan pengupahan penggajian
- g. Kendala-kendala pemerintah.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya telah menyebutkan hasil yang relevan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut di antaranya yaitu

1. Kusumawardani dkk (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Peran, Konflik Pekerjaan-Keluarga, dan Pekerjaan Berlebih terhadap Kinerja Karyawan PT Air Mancur di Wonogiri”. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dan metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu cluster proportional random sampling.. Hasil dari penelitian tersebut yaitu bahwa konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga, pekerjaan berlebih berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Ariani dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work-Family Conflict) dan Beban Kerja terhadap stres Kerja dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota se Pulau Lombok”. Alat analisis yang digunakan yaitu partial least square dengan menggunakan metode sensus sebagai metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel. Hasil dari penelitian

ini yaitu work-family conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

3. Septyaningsih dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional”. Alat analisis yang digunakan yaitu path analysis. *Purposive sampling* digunakan untuk menentukan jumlah sampel. Hasil dari penelitian ini yaitu beban kerja berlebih dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan emosional, namun berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel kelelahan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.
4. Roboth dan Jane Y (2015) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Work-family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja wanita Berperan Ganda pada Yayasan Compassion East Indonesia. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur dan metode pengambilan sampel yang digunakan tidak dijelaskan dengan jelas. Hasil dari penelitian ini yaitu konflik pekerja-keluarga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
5. Rugian dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan”. alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dan untuk menentukan sampel menggunakan metode probabilitas.. Hasil dari penelitian ini yaitu konflik pekerja-keluarga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

6. Poernomo (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik antar Pekerjaan-Keluarga pada Kinerja Karyawan dengan Kelelahan Emosional sebagai Variabel Pemediasi. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi berganda sedangkan metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu rumus slovin. Hasil dari penelitian ini yaitu konflik-pekerjaan keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan emosional, kelelahan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, dan konflik-pekerjaan keluarga berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Yasa (2017) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali”. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel. Hasil dari penelitian ini yaitu konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh positif tidak signifikan terhadap stres kerja, konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, ambiguitas peran berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
8. Siagian (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dengan *puposive sampling* sebagai metode yang digunakan untuk

menentukan jumlah sampel. Hasil dari penelitian ini yaitu pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

9. Kurniawan dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh”. Penelitian ini menggunakan alat analisis yaitu analisis regresi linear berganda dan metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sensus. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
10. Kanwal dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul “*Impact of Reward System on Employee Performance in Banking Sector*”. Penelitian ini menggunakan metode analisis yaitu regresi dengan bantuan SPSS dan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *convenience sampling*. Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa reward intrinsik dan reward ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja.

C. Perumusan Hipotesis

1. Hubungan antara Konflik Peran dan Kinerja

Konflik peran merupakan suatu konflik yang terjadi ketika seseorang dihadapkan pada dua atau lebih peran/pekerjaan sedangkan orang tersebut tidak mampu untuk memenuhi atau menyelesaikan pekerja-pekerjaan tersebut dalam waktu yang bersamaan. Dengan

demikian orang tersebut mengakibatkan beberapa peran/pekerjaan yang lainnya tidak dapat terpenuhi atau terselesaikan. Kusumawardani dkk (2014) mengatakan bahwa seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Seseorang yang memiliki peran ganda akan lebih susah dalam mengatur waktu untuk menjalankan kedua perannya. Konflik peran yang semakin tinggi tentunya akan berdampak negatif bagi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumaardani et al (2014) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yasa (2017) juga menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Dengan demikian, dapat ditarik hipotesis yaitu:

H1. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan antara *Work-Family Conflict* dan Kinerja

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang terjadi ketika seseorang seorang karyawan tidak mampu untuk menyeimbangkan tugasnya di tempat kerja dengan tugasnya di rumah. Karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan yang ada di tempat kerja dengan pekerjaan yang ada di dalam keluarga akan menimbulkan konflik. Konflik yang semakin tinggi akan berdampak bagi kinerja

karyawan. Kinerja karyawan akan semakin menurun jika konflik antara pekerjaan dengan keluarga tidak ditangani dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardani et al (2014), Ariani (2017), dan Septyaningsih dkk (2017) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dari pernyataan tersebut dapat ditarik hipotesis yaitu:

H2. *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

3. Hubungan antara *Work Overload* dan Kinerja

Pekerjaan berlebih merupakan suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan dimana karyawan dituntut untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan batas waktu tertentu sedangkan hal tersebut melebihi kemampuan karyawan yang bersangkutan. Pekerjaan yang terlalu banyak akan mengakibatkan ketidak mampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan akan merasa lelah ketika pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuannya. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardani dkk (2014) dan Septyaningsih dkk (2017) menunjukkan bahwa pekerjaan berlebih berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat ditarik hipotesis yaitu:

H3. *Work overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

4. Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja

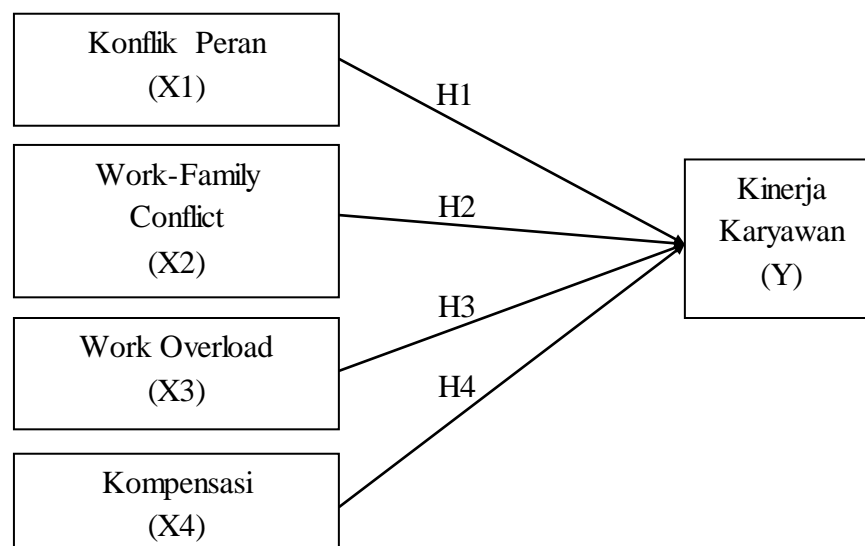
Kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan suatu bentuk balas jasa organisasi kepada karyawan. Dengan demikian,

kompensasi yang baik akan menimbulkan dampak yang baik pula bagi perusahaan karena karyawan akan memberikan usaha yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Kikoito (2014) dalam Kanwal (2017) menyatakan bahwa reward menjadi komponen penting untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan produktivitas karyawan. Siagian (2015) mengemukakan di dalam penelitiannya bahwa kepuasan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari pernyataan tersebut dapat ditarik hipotesis yaitu:

H4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

D. Model Penelitian

Berdasarkan perumusan hipotesis di atas maka dapat dijadikan sebuah model penelitian yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008) mengungkapkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Adhiwa Innovation dengan jumlah 36 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2008) mengungkapkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling. Sugiyono (2008) mengungkapkan bahwa nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik nonprobability sampling memiliki beberapa teknik. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan *purposive sampling*, dimana teknik ini hanya karyawan yang masuk dalam kategori yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh penulis dalam penelitian ini. Kategori yang digunakan yaitu karyawan yang sudah menikah.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Data dari penelitian ini merupakan data primer. Sugiyono (2008) mengungkapkan bahwa jika dilihat dari sumber data maka dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini seperti jumlah karyawan didapatkan dari dokumen perusahaan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner atau angket. Sugiyono (2008) mengungkapkan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Kinerja

Kinerja merupakan persepsi responden dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Baik atau buruknya dapat diukur menggunakan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Rizzo, House dan Lirtzman (Mas'ud, 2004) dalam Yasa (2017) dan Nikmatulisanah (2017) antara lain:

- a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan penuh tanggung jawab

- b. Menyelesaikan tingkat volume pekerjaan dengan maksimal sesuai yang sudah ditetapkan sebelumnya.
- c. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- d. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
- e. Selalu hadir tepat waktu saat bekerja
- f. Siap dengan konsekuensi dan tanggungjawab dari pekerjaan yang diberikan

2. Konflik Peran

Konflik peran merupakan persepsi responden dari konflik yang terjadi pada karyawan di mana karyawan harus melakukan dua tuntutan peran yang berbeda dalam waktu yang sama. Konflik peran dapat diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Rizzo, House dan Lirtzman (Mas'ud, 2004) dalam Yasa (2017) antara lain:

- a. Melakukan pekerjaan tanpa sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikannya
- b. Mengesampingkan aturan agar dapat menyelesaikan tugas
- c. Melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu pihak namun tidak diterima oleh pihak lain
- d. Bekerja di bawah arahan yang tidak pasti dan perintah yang tidak jelas.

3. *Work Family Conflict*

Work Family conflict merupakan persepsi responden dari bentuk konflik peran di mana tuntutan peran dan pekerjaan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Pengukuran variabel ini menggunakan beberapa indikator yang dikembangkan oleh Nikmatulisanah (2017) antara lain yaitu:

- a. Tuntutan dalam pekerjaan mengganggu hubungan dengan keluarga
- b. Tuntutan pekerjaan di tempat kerja membuat tugas dan tanggung jawab terhadap keluarga menjadi terbengkalai
- c. Merasa kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan di tempat kerja dengan pekerjaan rumah
- d. Tidak memiliki banyak waktu bersama keluarga karena harus bekerja
- e. Tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan bermasyarakat

4. *Work Overload*

Work overload merupakan persepsi responden dari kondisi dimana seseorang merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang dimiliki melebihi kemampuannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel work overload yaitu indikator-indikator yang digunakan oleh Ummu Hany Almasitoh (2011) dalam Kusumawardani dkk (2014) antara:

- a. menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang terbatas
- b. merasa gelisah jika pekerjaan menumpuk
- c. memiliki waktu yang kurang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan

- d. banyaknya pekerjaan dari tempat kerja membuat komitmen dan tanggungjawab terhadap keluarga berkurang

5. Kompensasi

Kompensasi merupakan persepsi responden dari sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi yaitu indikator-indikator yang dikembangkan oleh Setyabudi (2017) antara lain:

- a. Menerima upah yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku
- b. Menerima upah berdasarkan jumlah hari kerja mencerminkan keadilan
- c. Menerima tunjangan kesehatan sesuai dengan resiko kerja
- d. Menerima bonus sesuai jam kerja lembur
- e. Fasilitas kerja (ruang ibadah, ruang kerja, peralatan dan perlengkapan kerja) sudah memadai

D. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel Dependen (Y)

Robbins (2008) mengungkapkan bahwa variabel dependen merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksikan

dan dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Independen (X)

Robbins (2008) mengungkapkan bahwa variabel independen merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu konflik peran (X1), *work-family conflict* (X2), *work overload* (X3), dan kompensasi (X4).

2. Pengukuran Variabel

Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala likert., yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-ragu atau Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

E. Metode Analisis Data

1. Uji Model Pengukuran

a. Uji Validitas

Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu

kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013) mengemukakan bahwa reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Ghozali (20013) mengungkapkkan bahwa pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu *repeated measure* (pengukuran ulang) dan *one shot* (pengukuran sekali saja). Pengukuran dengan cara one shot dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Crobach alpha > 0,70.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu konflik peran, *work-family conflict*, *work overload*, dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa rumus yang digukan dalam analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Konflik peran

X_2 = *Work-family conflict*

X_3 = *Work overload*

X_4 = Kompensasi

β_1 = Koefisien regresi variabel X_1 , Konflik peran

β_2 = Koefisien regresi variabel X_2 , *Work-family conflict*

β_3 = Koefisien regresi variabel X_3 , *Work overload*

β_4 = Koefisien regresi variabel X_4 , Kompensasi

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Dengan ketentuan jika t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ 0.05 ($\alpha=5\%$), maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji F

Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik peran, *work-family conflict*, *work overload*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Adhiwa Innovation. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel konflik peran berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel *work overload* dan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan..

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pengujian variabel konflik peran, *work-family conflict*, *work overload*, dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa masih terdapat teori-teori dan variabel lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja.
2. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang konflik peran, *work-family conflict*, *work overload*, dan terhadap kinerja karyawan.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Pihak perusahaan kiranya lebih memperhatikan karyawan dengan cara memberikan arahan atau dukungan bagi para karyawan agar karyawan mampu mengatasi tuntutan dari pekerjaan mereka baik di tempat kerja maupun tuntutan pekerjaan dari keluarga.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, S., Suparman, L., & Agusdin. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (work family conflict) dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota Lombok. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 6(1), 1–20.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kanwal, Kulsoom dan Maria Syed. 2017. Impact of Reward System on Employee Performance In Banking Sector. ISSN (Online) 2522-3208, ISSN (Print) 2552-3194.
- Kurniawan *et all.* (2017). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*. Vol. 8, No. 2, Juni 2017:119-133.
- Kusumawardani, Tiara Dinar dan Utami, S. S. (2014). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Pekerjaan Berlebih Terhadap Kinerja Karyawan, 2(3), 1101–1111.
- Rugian, Melinda Susan, Ivonne Saerang, V., dan Lengkong. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Pekerjaan - Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan, 5(2), 487–498.
- Moehariono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RejaGrafindo Persada.
- Nikmatulisanah, Fitri. 2017. Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. Skripsi. Magelang: Program sarjana universitas Muhammadiyah Magelang.
- Poernomo, Umi Dwi dan Nury A. W. 2015. *Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Pemeditasi*. *Management Analysis Journal* 4 (3).
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.

- Roboth, Jane. 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. No.1. 2015:33-46.
- Rugian, Melinda Susan, dkk. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan. ISSN 2303-1174. *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 2 Juni 2017. Hal. 487-498.
- Septyaningsih, R. dan P. (2012). Pengaruh Beban Kerja Berlebih Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Melalui Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 1(2), 120–128.
- Setyobudi, Putra. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Magelang: Program sarjana Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Siagian, S. S. I. 1. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(9), 1–20.
- Yasa, I Wayan Murdana. 2017. Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 1. Maret 2017, hal 38-57.