

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, BEBAN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SAS PRODUCTIONS CANGGU**



UNMAS DENPASAR

Oleh:

NAMA : NI KADEK ELANUARI
NPM : 1902612010424
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR
2023**

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, BEBAN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SAS PRODUCTIONS CANGGU**

**Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh
gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahasaraswati Denpasar**

Oleh:

**NAMA : NI KADEK ELANUARI
NPM : 1902612010424
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR
2023**

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, BEBAN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SAS PRODUCTIONS CANGGU**

Oleh:

**NAMA : NI KADEK ELANUARI
NPM : 1902612010424
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

Denpasar, 17 Januari 2023

Mengetahui/Menyetujui

Pembimbing I



Prof. Dr. Drs. I Ketut Setia Saptana, SE., M.Si

NIP: 19570624 198403 1 001

Pembimbing II



Ni Nyoman Suryani, S.E., M.Si

NIP: 19591222 198703 2 001

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR**

2023

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, BEBAN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SAS PRODUCTIONS CANGGU**

Oleh:

NAMA : NI KADEK ELANUARI
NPM : 1902612010424
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

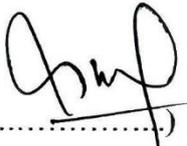
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
pada ujian skripsi Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahasaraswati Denpasar
Pada tanggal: 17 Januari 2023

Tim Penguji:

1. Ketua Penguji :

Prof. Dr. Drs. I Ketut Setia Sapta, SE., M.Si

NIP: 19570624 198403 1 001

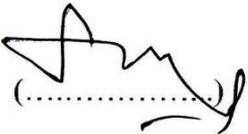


(.....)

2. Sekretaris penguji:

Ni Nyoman Suryani, SE., M.Si

NIP: 19591222 198703 2 001



(.....)

3. Anggota Penguji:

Dr. Nengah Landra, S.E., M.M.

NIDN: 0831126113



(.....)

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Putu Kepramareni, SE.,MM
NIP : 19720616 200501 2 002

Ketua Program Studi
Manajemen



Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE.,MM
NPK : 82 8815 418

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : NI KADEK ELANUARI

NIM : 1902612010424

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini adalah bukan dari hasil kegiatan plagiat dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis dan di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan di sebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat di gunakan sebagaimana perlunya.

Denpasar, 17 Januari 2023



Ni Kadek Elanuari

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadapan Tuhan Yang Maha Esa/Ida Sang Hyang Widhi Wasa, atas berkat dan rahmat-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya, dalam usaha memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar. Judul skripsi ini adalah: **“Pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SAS Productions Canggu”**.

Penyusunan skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini disampaikan ucapan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Putu Kepramareni, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Ibu Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati.
3. Bapak Prof. Dr. Drs. I Ketut Setia Sapta, SE.,M.Si, sebagai Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran, petunjuk dan bimbingan yang sangat berharga dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Ni Nyoman Suryani, SE.,M.Si, sebagai Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran, petunjuk dan bimbingan yang sangat berharga dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE.,MM, selaku Pembimbing Akademik atas waktu, masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Segenap dosen pengajar dan pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar atas segala bimbingan yang diberikan selama penulis menempuh pendidikan.

7. Keluarga tercinta atas dukungan baik secara moral maupun materi serta doanya yang tulus dan tiada hentinya untuk memotivasi penulis dalam studi.
8. Rekan-rekan mahasiswa, sahabat dan semua pihak yang terlibat yang tidak bisa saya sebut satu per satu atas dukungan, motivasi dan masukannya.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan melimpahkan rahmat-Nya serta membalas budi baik Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian. Penulis menyadari tulisan ini belum sempurna karena keterbatasan yang ada pada penulis sebab itu segala bentuk dan isi tulisan ini menjadi tanggung jawab penulis sepenuhnya. Sebagai akhir kata, dengan penuh kerendahan hati sangat diharapkan bimbingan dan saran-saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan dari materi skripsi ini. Akhirnya skripsi ini dipersembahkan kepada almamater tercinta, semoga bermanfaat.

Denpasar, 17 Januari 2023



Ni Kadek Elanuari

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, BEBAN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SAS PRODUCTIONS CANGGU**

Abstrak

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Karena pentingnya kinerja dalam suatu perusahaan maka pemimpin perusahaan berusaha untuk meningkatkan dan menjaga untuk kemajuan usaha dan perusahaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, beban kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sas Productions Canggung. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sas Productions Canggung dengan menggunakan sampel dan populasi sebanyak 40 orang sebagai responden penelitian. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS *version 25 for windows*. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sas Productions Canggung. Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sas Productions Canggung. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sas Productions Canggung.

Kata kunci: *work family conflict*, beban kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGUJIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	16
2.1.1 <i>Goal Setting Theory</i>	16
2.1.2 Kinerja Karyawan	17
2.1.3 <i>Work Family Conflict</i>	20
2.1.4 Beban Kerja	28
2.1.5 Semangat kerja.....	32
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	38
BAB III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	
3.1 Kerangka Berpikir.....	43
3.2 Hipotesis	46
3.2.1 Analisis Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan	46
3.2.2 Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	47
3.2.3 Analisis Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	48
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Lokasi Penelitian.....	49
4.2 Objek Penelitian.....	49
4.3 Identifikasi Variabel	49
4.4 Definisi Operasional Variabel	50
4.4.1 <i>Work Family Conflict (X₁)</i>	50

4.4.2	Beban Kerja (X_2).....	51
4.4.3	Semangat Kerja (X_3)	51
4.4.4	Kinerja Karyawan (Y).....	52
4.5	Jenis dan Sumber Data.....	53
4.5.1	Jenis Data	53
4.5.2	Sumber Data.....	54
4.6	Populasi dan Sampel.....	55
4.6.1	Populasi.....	55
4.6.2	Sampel.....	55
4.7	Metode Pengumpulan Data.....	55
4.8	Teknik Analisis Data	58
4.8.1	Uji Instrumen	58
4.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	61
4.8.3	Analisis Data	62
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian dan Perusahaan.....	68
5.1.1	Sejarah Singkat Berdirinya PT. Sas Productions Canggu	68
5.1.2	Struktur Organisasi PT. Sas Productions Canggu..	69
5.2	Hasil Analisis	72
5.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	72
5.2.2	Deskripsi Penilaian Responden.....	75
5.2.3	Hasil Analisis Inferensial	78
5.2.4	Pembahasan Hasil Penelitian	88
BAB VI	PENUTUP	
6.1	Simpulan	91
6.2	Keterbatasan dan Saran.....	91
6.2.1	Keterbatasan.....	91
6.2.2	Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data penjualan dan target tahun 2021 PT. SAS Productions Canggu	4
Tabel 1.2 Data absensi karyawan wanita PT. SAS Prodactions Canggu.....	12
Tabel 4.1 Kriteria Penilaian Jawaban Kuesioner	58
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel	59
Tabel 4.3 Reliability <i>Analysis-Seale</i>	60
Tabel 4.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi..	63
Tabel 4.5 Kriteria Koefisien Determinasi	64
Tabel 5.1 Jumlah Responden Menurut Usia	72
Tabel 5.2 Jumlah Responden Menurut Kategori Jenis Kelamin	73
Tabel 5.3 Jumlah Responden Menurut Kategori Pendidikan	74
Tabel 5.4 Jumlah Responden Menurut Masa Kerja	74
Tabel 5.5 Hasil Tanggapan Responden Atas Variabel <i>work family conflict</i>	75
Tabel 5.6 Hasil Tanggapan Responden Atas Variabel Beban Kerja.....	76
Tabel 5.7 Hasil Tanggapan Responden Atas Variabel Semangat Kerja	77
Tabel 5.8 Hasil Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan..	78
Tabel 5.9 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 5.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81
Tabel 5.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Berpikir.....	45
Gambar 3.2 Kerangka Konseptual	46
Gambar 5.1 Struktur Organisasi PT. SAS Productions Cunggu	70

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian 98
Lampiran 2	Tabulasi Data 102
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas 105
Lampiran 4	Hasil Uji Reliabilitas 107
Lampiran 5	Karakteristik Responden 109
Lampiran 6	Hasil Analisis Deskriptif 110
Lampiran 7	Hasil Uji Asumsi Klasik 114
Lampiran 8	Hasil Uji Regresi Linear Berganda 116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Manusia merupakan sumber daya yang memiliki perasaan dan pemikiran sehingga perlu ditingkatkan kemampuannya agar dapat mencapai tujuan organisasi. Karyawan adalah sumber daya yang berharga (aset) bagi organisasi. Keberhasilan dalam pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian dari kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi, oleh sebab itu pemanfaatan sumber daya manusia harus dilaksanakan semaksimal mungkin agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2017).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sinambela, 2017). Oleh karena itu, langkah utama yang harus dilakukan perusahaan adalah melakukan upaya untuk memperhatikan *work family conflict* dan beban kerja dalam menekan *turnover intention* karyawan pada perusahaan tidak terkecuali usaha perhotelan.

Kinerja menurut Robbins & Coutler (2016) dapat dinilai dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Namun pada kenyataannya seringkali perusahaan menghadapi masalah terkait karyawan

yang tidak mampu mencapai kualitas kerja dan kurang percaya diri pada kemampuan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu perusahaan juga sering menghadapi kurangnya kuantitas kerja karyawan, yang dapat dilihat dari target penjualan yang tidak mampu dicapai oleh karyawan dan masalah ketepatan waktu kerja karyawan yang sering kali terlambat dan tidak disiplin, sehingga hal tersebut kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Kinerja yang optimal dapat tercapai apabila perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas (Neher & Maley, 2020).

Sinambela (2019) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sinambela, 2019).

Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja secara bersama - sama dan saling membantu di dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang banyak. Karena pentingnya kinerja dalam suatu perusahaan maka pemimpin perusahaan berusaha untuk meningkatkan dan menjaga untuk kemajuan usaha dan perusahaannya. Oleh karenanya, perusahaan dituntut untuk dapat unggul dalam bersaing dan tetap bertahan. Hal ini seringkali menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dalam perusahaan itu sendiri

Penilaian kinerja mempunyai kegunaan yaitu untuk mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan, dan untuk pengembangan potensi individu dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang merupakan tanggung jawabnya (Sinambela, 2019). Salah satu lembaga yang saat ini terus gencar meningkatkan kinerja karyawan adalah PT Sas Productions Canggung. Berdasarkan hasil observasi peneliti pada perusahaan PT Sas Productions Canggung saat ini menghadapi permasalahan SDM dimana perusahaan mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja dapat dilihat dari data pencapaian target penjualan perusahaan PT Sas Productions Canggung pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2022 mengalami fluktuasi sebagaimana Tabel 1.1. berikut:

Tabel 1.1
Data penjualan dan target tahun 2021 PT. SAS Productions Cunggu

No	Bulan	Penjualan (Rp)	Pertumbuhan (Rp)	Persentase (%)
1	Januari	285.424.653	-	0
2	Februari	316.054.175	30.629.522	9,69
3	Maret	883.680.853	567.626.679	64,23
4	April	399.784.625	(483.896.228)	-121,04
5	Mei	338.226.677	(61.557.948)	-18,20
6	Juni	809.966.377	471.739.700	58,24
7	Juli	457.334.487	(352.631.890)	-77,11
8	Agustus	324.763.632	(132.570.856)	-40,82
9	September	721.596.716	396.833.085	54,99
10	Oktober	550.920.965	(170.675.751)	-30,98
11	November	546.235.962	(4.685.003)	-0,86
12	Desember	643.104.596	96.868.606	15,06

Sumber: PT. SAS Productions, Cunggu

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah penjualan pada PT. Sas Productions Cunggu bulan Januari-Desember 2021 berfluktuasi di setiap bulannya. Adapun pertumbuhan penjualan tertinggi terjadi pada bulan juni yakni sebesar Rp. 471.739.700,- dengan persentase 58,24 persen, sedangkan penurunan penjualan cukup signifikan terjadi pada bulan April sebesar minus Rp. 483.896.228,- dengan persentase minus 121,04 persen.

Ratnaningrum (2018) menyatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh adanya peran ganda, terutama bagi mereka yang

sudah berkeluarga. Menurut Nabila, dkk. (2019) pada kenyataannya para karyawan yang sudah menikah mereka akan memiliki dua komitmen utama dalam hidupnya yaitu komitmen pada keluarga dan pekerjaannya. Pada saat menjalankan dua komitmen tersebut karyawan sering merasa dilema sehingga butuh waktu dalam menyeimbangkannya. Pada saat menjalankan dua komitmen inilah masalah akan mulai bermunculan, entah itu dari keluarga maupun dari pekerjaan, masing-masing memiliki kepentingan sementara karyawan harus memprioritaskan salah satunya, ketidakseimbangan peran ini diartikan Sebagai Konflik Kerja Keluarga atau *Work Family Conflict*.

Menurut Nurhaini, dkk (2019). *Work Family Conflict* muncul karena tuntutan waktu, tenaga dan perilaku pada peran lain, namun peran lainnya menuntut partisipasi yang maksimal. Keadaan seperti ini akan menimbulkan beban bagi karyawan sehingga salah satu peran yang dijalani tidak bisa dikerjakan dengan maksimal. Rolos, dkk (2018) mengatakan semakin banyak beban kerja yang muncul pada saat bekerja, semakin berkurang kinerja karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Seorang karyawan yang terlibat dalam *Work Family Conflict* dapat menyebabkan sikap kerja yang negatif, Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap dua peran ini maka hal tersebut tidak akan menjadi suatu beban kerja. Kurangnya semangat dalam bekerja, mempengaruhi kurangnya konsentrasi karena urusan keluarga sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan teori menurut Susanto (2014) konflik kerja keluarga (*work family conflict*) adalah konflik yang terjadi pada individu akibat

menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja di antaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal. Sedangkan menurut Ghayyur dan Jamal (2014) mengatakan bahwa *work family conflict* adalah dua arah di mana tuntutan pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga atau tanggung jawab misalnya tanggung jawab peduli keluarga terganggu dengan tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang menciptakan beberapa hasil yang tidak diinginkan seperti stres, kesehatan yang buruk, konflik yang berhubungan dengan pekerjaan, ketidakhadiran dan *turnover*.

Fenomena yang terjadi akibat *work family conflict* yaitu berupa keluhan pekerja yang bekerja pada PT Sas Productions Canggus yang menyatakan bahwa banyak terjadi konflik antara pekerjaan dan keluarga sehingga membuat minat untuk melakukan *resign*. Konflik tersebut disebabkan oleh tingginya waktu bekerja yang dialami beberapa pekerja baik dari departemen *sales and marketing* hingga departemen operasional. Jam kerja yang tinggi tersebut menjadi pemicu beberapa permasalahan di keluarga para pekerja sehingga para pekerja yang tidak kuat menahan beban kerja antara memilih karir atau keluarga akan memutuskan untuk melakukan pengunduran diri.

Penelitian yang dilakukan Trisnawati, dkk (2021) bahwa “*work-family conflict* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.” penelitian Afrilia & Utami (2018), bahwa *work family conflict*

berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Armida (2020) serta penelitian Lestari (2021), yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Dhania (2014:16) menjelaskan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Ambarwati, (2014), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Selain faktor *work family conflict* tingginya *turnover intention* karyawan pada PT Sas Productions Canggü disebabkan oleh beban kerja. Seperti adanya fenomena yang terjadi terlalu tingginya target yang harus dicapai karyawan, kondisi pekerjaan yang kurang nyaman dan penggunaan waktu kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan yang pada akhirnya mengakibatkan meningkatnya *turnover intention* tersebut.

Mudayana, dalam Silanno (2012) Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. (Tarwaka, 2010). Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi over yang dapat menimbulkan stres dan dapat berakibat pada menurunnya kerja karyawan. Persepsi mendefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberikan makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2007:160),

Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan. Dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, Apakah memiliki dampak positif atau negative terhadap pekerjaannya.

Karyawan memang memiliki beban kerja yang tinggi, dituntut untuk bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan Perusahaan PT. Sas Productions Cangu. Dapat disimpulkan bahwa bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Permasalahn yang dialami karyawan ini adalah keterlambatan kehadiran dalam bekerja dan terkadang karyawan yang sudah memiliki anak harus pulang saat jam istirahat untuk menjemput anaknya pulang sekolah dan menyiapkan makan siang, sementara waktu istirahat kurang dari satu jam sehingga mengakibatkan ketelambatan dalam waktu

bekerja setelah istirahat, akibatnya pekerjaan menjadi diselesaikan dengan terburu-buru.

Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan diatas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keluhan pekerja yang menyebabkan keinginan untuk *resign* sebagai akibat beban kerja terlalu berat dan beberapa keluhan tersebut terkait dengan konflik kerja keluarga dan beban kerja, kurangnya waktu bersama keluarga, tidak adanya waktu dalam melaksanakan kewajiban rumah dan terlalu sibuk dengan pekerjaan yang pada akhirnya mengakibatkan meningkatnya menurunnya kinerja karyawan sebagai akibat beban kerja yang berat. Fenemona yang terjadi pada perusahaan perihal beban kerja yaitu tingginya tim operasional harus melakukan pekerjaannya lebih keras dari biasanya karena jumlah staff harus diminimalkan dan pekerjaan per karyawan menjadi tinggi agar harapan perusahaan dapat mencapai efektivitas kerja yang maksimal. Namun hal tersebut pada kondisi riil perusahaan menyebabkan beberapa karyawan merasa frustrasi sehingga beberapa staff yang berkualitas pada akhirnya telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. (Dennis, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Hanani dan Ahmad (2016) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hal tersebut sesuai dengan penelitian Artadi, Furgon (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian Ahmad, dkk (2019) menunjukkan bahwa beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Tjiabrata, Lumanaw, dan Dotulong, (2017), bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Demikian juga penelitian dan Rolos, dkk (2019) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja akan memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi. Menurut Purwanto (2012) bahwa “Semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang”. Dengan demikian, semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan meningkatnya semangat kerja maka akan mendapat banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sama halnya semangat kerja, Semangat Kerja juga merupakan motor penggerak dalam kestabilan dan terwujudnya suatu cita-cita organisasi. Semangat Kerja adalah sikap positif atau negatif yang

dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Semangat Kerja dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima.

Menurut Mangkunegara (2018) bahwa “Semangat Kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Dengan demikian dapat diartikan semakin puas seorang pegawai dalam suatu organisasi, maka akan didapatkan hasil kerja yang maksimal. Dari kedua hal fundamental tersebut secara sinergi yakni semangat kerja dan semangat kerja diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang maksimal sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil dari pencapaian atas kinerja setiap pegawai negeri sipil selaku aparatur pemerintah dan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, meningkatkan akuntabilitas kinerja dan melaksanakan perencanaan ketahanan pangan sesuai dengan aktifitas ekonomi, dan ketahanan pangan kabupaten Mamasa. Moto pelayanan pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa “Memberikan Pelayanan Terbaik dan Motto “Kami siap melayani dengan cepat, tepat, Ramah, Ikhlas dan Akuntabel” (Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa, 2020), merupakan suatu bentuk pemicu bangkitnya semangat kerja para pegawainya sehingga dapat memacu terjadinya peningkatan kerjanya. Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari organisasi. karena dengan keberhasilan

organisasi kepentingan pribadi para pegawai juga terpelihara. Menurut Hasibuan (2015) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

Bekerja dapat diartikan sebagai suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang dengan mengarahkan tenaga dan pikirannya untuk mengaktualisasikan dirinya dan diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu. Seseorang bekerja karena dilandasi oleh dorongan untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan fisiologis maupun kebutuhan psikologis. Chalofsky (dalam Herudiati, 2013) mengartikan makna kerja sebagai suatu kontribusi yang signifikan untuk menemukan tujuan hidup seseorang. Kondisi ini mendukung untuk melaksanakan pekerjaan dengan semangat kerja dan pandangan yang menjadi dasar spiritual seorang dalam bekerja. Atas dasar tersebut ternyata perusahaan memiliki data semangat kerja sebagaimana Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan Wanita PT. SAS Productions, Cangg

Tahun	Terlambat	Pulang Cepat	Tidak Hadir	Kehadiran
2018	92 %	3 %	32 %	68 %
2019	90 %	4 %	48 %	52 %
2020	94 %	4 %	66 %	34 %

Sumber: Supervisor PT. SAS Productions, Cangg

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan masih relative kurang berdasarkan data dimana baik pulang cepat, tidak hadir, maupun kehadirannya. Persentasenya masih relative lebih tinggi keterlambatannya juga persentasenya mencapai di atas 90%. Hal ini berakibat kepada kinerja karyawan menjadi terhambat. Pada awal para penelitian berupa observasi lapangan, terlihat adanya semangat kerja yang mulai menurun, maka pekerjaan akan lebih lama diselesaikan, persentase tingkat absensi dapat besar dan kemungkinan perpindahan pegawai juga dapat besar dan sebagainya.

Penelitian mengenai semangat kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Basri dan Rauf yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dihasilkan oleh Syaputra (2017) dan Syihab, dkk (2020) yang menunjukkan hasil yang sama bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Saputra, dkk (20202) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang berbeda dilakukan oleh Syahropi (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya dua alasan yaitu: adanya *research problem* yang ditemukan pada perusahaan dan adanya *research gap* yang telah diungkapkan maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sas Productions Cunggu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sas Productions Canggus?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sas Productions Canggus?
- 3) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sas Productions Canggus?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada PT Sas Productions Canggus.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sas Productions Canggus.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sas Productions Canggus.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat antara lain:

1) Manfaat Teoritis:

Penelitian ini memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan di masyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Mahasiswa

Dalam penelitian ini mahasiswa diharapkan dapat memperkuat pemahaman mengenai pengaruh *work family conflict*, beban kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Serta mendapatkan pengalaman dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dengan keadaan sesungguhnya terjadi di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan atau pertimbangan - pertimbangan bagi PT. Sas Productions Cunggu dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, sehingga bisa meningkatkan laba dan target perusahaan.

c. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah acuan referensi dan bahan bacaan pada perpustakaan yang nantinya dapat dipakai literatur bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnber dalam Mahennoko, 2011).

Menurut teori ini “Salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmubadalam Ramandei,2009). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau

tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan di identikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan, Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur di bandingkan dengan standar yang telah di tentukan.

Sedangkan menurut Maulizar (2012) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan

organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Robbins (2011) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dessler (2011) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah penilaian hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Swastha (2011) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a) Kemampuan mereka
- b) Motivasi
- c) Dukungan yang di terima
- d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.

e) Hubungan mereka dengan organisasi.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2011) menyatakan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas

Yaitu seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh seorang karyawan.

b) Kualitas

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

c) Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas yang lain.

d) Efektifitas

Pemanfaatkan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

e) Kehadiran

Karyawan berkerja sesuai dengan jam kerja yang di tentukan.

4) Aspek-Aspek Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2014), aspek-aspek karyawan yang dinilai dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode teknik dan peralatan yang digunakan untuk pelaksanaan tugas serta pengalaman dan pelatihan.
- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas dan penyesuaian bidang gerak di unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya.

2.1.3 *Work Family Conflict*

1) *Pengertian Work Family Conflict*

Greenhaus & Buetell (dalam Naibaho dan Ratnaningsih 2018), *Work family Conflict* adalah salah satu konflik yang dialami oleh karyawan, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Frone (dalam Utaminingsih, 2017) Konflik peran ganda merupakan konflik yang terjadi secara simultan akibat dari adanya tekanan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun bisa saja terjadi dalam satu peran akan bertentangan dengan peran lain. Semua posisi-posisi tersebut bisa ditempati secara bergantian atau bersamaan. Dengan kata lain, peran-peran yang ada pada seseorang bisa menuntut pelaksanaan peran secara simultan.

Frone, Russel & Cooper (dalam Sulistiowati, 2012) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*Work-family Conflict*) yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Menurut Ching dalam Rantika dan Sunjoyo (2011) *Work-family Conflict* (konflik pekerjaan keluarga) adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Nabila, dkk. (2019) mengemukakan bahwa *work family conflict* (WFC) adalah konflik peran ganda antara keluarga dan pekerjaan yang muncul karena seseorang atau karyawan menyanggah dua peran sekaligus, dimana peran tersebut memiliki tekanan dan tidak adanya keseimbangan dalam menjalankan kedua peran tersebut. *Work family conflict* mempunyai dua model yakni konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi tentang *Work-family Conflict* di atas dapat disimpulkan bahwa *Work family Conflict* adalah terjadinya konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Michel, dkk. (2010) menyatakan beberapa faktor yang melatarbelakangi *Work-family Conflict*, sebagai berikut :

1) Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan menunjukkan bagaimana masing-masing karyawan memiliki peran yang berbeda tergantung pada pekerjaannya, peran pekerjaan tertanam dalam suatu keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut.

a) Stresor Peran (*Role Stressors*)

Stresor pada pekerjaan dan keluarga merupakan hasil daripada tekanan yang dimiliki peran pada masing-masing domain. Konflik peran, ambiguitas peran, peran yang berlebihan dan komitmen waktu kerja secara umum dipandang sebagai sumber utama stres dalam kerangka stresor. Banyak individu yang akhirnya menyerah pada tekanan yang ada dalam usahanya untuk memenuhi beragam ekspektasi dari masing-masing peran. Salah satu penyebabnya adalah ketika tekanan peran yang ada dalam kerangka stresor (konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran dan tuntutan waktu) dihadapi, tenaga individu akan lebih banyak terkuras. Manusia memiliki energi serta waktu yang terbatas, sehingga ketika stresor peran pada salah satu domain mengalami peningkatan akan menghasilkan konflik yang lebih besar.

b) Keterlibatan Peran (*Role Involvement*)

Keterlibatan kerja dan keluarga mengacu pada tingkat keterikatan psikologis atau kaitan terhadap peran di pekerjaan dan keluarga.

Individu yang memiliki ketertarikan peran tinggi memiliki ketertarikan kognitif terhadap peran tertentu. Ketertarikan peran yang tinggi membuat seseorang melihat peran tersebut sebagai hal terpenting dan pusat dari kehidupannya. Tingginya keterlibatan psikologis terhadap suatu peran tertentu dapat membuat sulit untuk terikat dalam kegiatan peran saingannya, misalnya keterlibatan pada pekerjaan dapat membuat ketertarikan pada perannya di keluarga berkurang. Teori peran menjelaskan bahwa individu dapat terlibat secara psikologis dengan perannya di pekerjaan dan di rumah sebagai usaha untuk memenuhi ekspektasi dari masing-masing peran. Seandainya ketidakpuasan ditemui dalam salah satu peran, individu dapat menyesuaikan waktu, perhatian dan energi yang dimiliki. Teori kompensasi menjelaskan bahwa terdapat hubungan terbalik antara domain pekerjaan dan keluarga, di mana ketidakpuasan pada satu domain akan diimbangi melalui kepuasan atau keterlibatan yang lebih besar dalam domain lain (Edwards & Rothbard, 2000 dalam Michel, 2010).

c) Dukungan Sosial (*Social Support*)

Dukungan sosial merujuk pada bantuan peran, kekhawatiran emosional, informasi dan penilaian fungsi lain yang berfungsi untuk meningkatkan perasaan penting dalam diri seseorang. Dukungan sosial dari domain pekerjaan dapat datang dari beberapa sumber seperti rekan kerja, *supervisor* dan organisasi itu sendiri. Dukungan sosial untuk domain 18 keluarga dapat datang dari pasangan atau seluruh keluarga. Seperti yang dikemukakan oleh Stoner, dkk (2011) yaitu dukungan dari keluarga

dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *Work-family conflict* yang dialami oleh seseorang. Dukungan sosial yang didapatkan dari salah satu domain dapat memimpin kepada berkurangnya waktu, perhatian dan energi yang dibutuhkan untuk menjalankan peran tersebut.

d) Karakteristik Kerja (*Work Characteristic*)

Karakteristik kerja terdiri dari beberapa hal dalam domain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan peran. Beberapa hal tersebut antara lain durasi peran (pekerjaan dan kepemilikan organisasi), karakteristik peran (tipe pekerjaan, autonomi pekerjaan, variansi tugas, dan gaji), serta pengaruh organisasional terhadap peran tersebut (alternatif jadwal kerja dan seberapa jauh organisasi tersebut responsive terhadap keluarga). Tingginya status dalam pekerjaan serta gaji yang semakin tinggi mengindikasikan tanggung jawab yang lebih besar, stress yang lebih besar sehingga menyulitkan untuk menjaga keseimbangan dalam kedua peran yang dimiliki baik di rumah ataupun pekerjaan. Karakter yang dimiliki oleh pekerjaan dan organisasi mempengaruhi bagaimana individu dapat menjalankan perannya dan seberapa besar tanggung jawab dan waktu yang dibutuhkan. Karakteristik pekerjaan yang menuntut tanggung jawab serta perhatian yang besar dapat mempengaruhi bagaimana individu menjalankan perannya di rumah.

2) Faktor Individu

Faktor individu yang dimaksudkan mempengaruhi *Work-family Conflict* adalah kepribadian seseorang. Kepribadian menurut Allport dalam Schultz & Schultz (2013) merujuk pada dinamika struktur mental

dan proses mental yang terkoordinasi yang menentukan penyesuaian emosional dan perilaku individu terhadap lingkungannya. Salah satu bagian dari kepribadian yang berpengaruh terhadap *Work-family conflict* adalah *internal locus of control* dan efektifitas negatif serta *neurotisme*. *Internal locus of control* secara umum didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang melihat hasil yang ada disebabkan oleh dirinya sendiri (*internal*) dan bukan semata-mata karena kesempatan (*eksternal*). Efektifitas negatif dan *neurotisme* secara umum didefinisikan sebagai tingkatan stress yang lebih tinggi yang didasarkan pada sifat psikologis, kecemasan, dan ketidakpuasan secara umum. Kemampuan dari dalam diri individu sendiri merupakan salah satu cara untuk menyeimbangkan kedua peran yang dimiliki, dan aspek-aspek dalam kepribadian mempengaruhi individu dalam menghadapi tekanan yang didapat dari kedua peran yang akan mempengaruhi kemungkinan munculnya konflik antara kedua peran.

Menurut Nurhaini, dkk. (2019) *work family conflict* dapat terjadi

karena:

- a) Tuntutan waktu, tenaga dan perilaku pada peran lain, namun peran lainnya menuntut partisipasi yang maksimal.
- b) Tuntutan pekerjaan yang berasal dari *spill over* yang mengakibatkan stress sehingga tuntutan satu peran yang berdampak pada peran lain yang menyebabkan penurunan kualitas hidup serta penurunan kualitas kinerja dai peran tersebut.

3) Aspek-Aspek Dukungan Social Pasangan

Adapun aspek-aspek dukungan social menurut sarafino (1998) adalah sebagai berikut:

- a) Dukungan emosional, terdiri dari ekspresi seperti perhatian, empati dan turut prihatin kepada seseorang. Dukungan ini akan menyebabkan penerimaan dukungan merasa nyaman, tentram kembali, merasa dimiliki dan dicintai. Ketika memberi bantuan dalam bentuk semangat, kehangatan personal dan cinta dalam upaya memotivasi pekerjaan pasangan.
- b) Dukungan penghargaan, dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain dalam lingkup pekerjaannya.
- c) Dukungan instrumental, merupakan dukungan yang paling sederhana untuk didefinisikan, yaitu dukungan yang berupa bantuan secara langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas seseorang.
- d) Dukungan informasi, orang-orang yang berada disekitar individu akan memberikan dukungan informasi dengan cara menyarankan pilihan Tindakan yang dapat dilakukan individu dalam mengatasi masalah. Dapat berupa nasehat, arahan, saran ataupun penilaian tentang bagaimana individu melakukan sesuatu.
- e) Dukungan kelompok, merupakan dukungan yang dapat menyebabkan individu merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dimana anggota-anggotanya dapat saling berbagi.

4) Efek *Work Family Conflict*

Menurut Ruderman, *et al.* (2002) proses pembagian peran wanita dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran atau terjadi proses peran satu mencampuri peran yang lain, yang apabila terjadi secara terus menerus dan dengan intensitas yang kuat dapat menyebabkan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan mengejar deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak, bahkan mengurus orang tua. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan dengan anggota yang lain.

5) Indikator *Work Family Conflict*

Adapun beberapa indikator pengukuran *work family conflict* (WFC) menurut Greenhaus dan Beutell (2010) yaitu sebagai berikut:

- a) *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu) merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.
- b) *Strain-based conflict* (konflik ketegangan) terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

c) *Behavior-based conflict* (konflik perilaku) berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Dalam penelitian ini digunakan teori dari Greenhaus dan Beutell (2010), karena identifikasi mereka terhadap jenis-jenis konflik pekerjaan keluarga sesuai dengan apa yang akan diukur pada karyawan di tempat penulis melakukan penelitian.

2.1.4 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing - masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Moekijat (2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah

pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja. Menurut Omar *et al.* (2015) apabila karyawan mendapatkan tuntutan tugas diluar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka hal tersebut dapat menimbulkan adanya beban kerja. Beban kerja menurut Dhania (2010) adalah banyaknya aktivitas yang dilakukan karyawan yang memerlukan proses mental dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam periode tertentu. Besarnya tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang menjadi tanggung jawab suatu karyawan adalah pengertian beban kerja menurut Sitepu (2013).

2) Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Tarwaka dalam Hariyati yang dikutip dari Astianto dan Suprihhadi (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal maupun faktor internal antar lain ;

- a) Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- 1) Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- 2) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- 3) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

b) Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- 1) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

- 2) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

3) Efek Beban Kerja

Menurut Manuaba (2004) beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya peralatan pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban kerja karyawan.

4) Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut (Hart dan Staveland dalam Astianto, 2014):

- a) Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

- b) Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja.

Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

c) Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

2.1.5 Semangat Kerja

1) Pengertian Semangat Kerja

Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Nitisemito (2010) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Hasibuan (2013), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Menurut Leighton dalam Moekijat (2016) semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk berkerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Nitisemito (2015) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Lebih lanjut di artikan semangat kerja sebagai sesuatu yang

positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Semnagat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting dalam terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Anarago dalam Busro (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

- a) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.

- b) Kesempatan untuk mendapat kemajuan.

Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

c) Kondisi kerja

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

d) Kepemimpinan

Pimpinan yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

e) Kompensasi

Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya.

3) Indikator Semangat Kerja

Berikut beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015), diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang di karenakan sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan suatu pekerjaan karena alasan pribadi.

b) Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai suatu tujuan bersama.

c) Kepuasan Kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

d) Kedisiplinan

Suatu sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

4) Indikasi Menurunnya Semangat Kerja

Indikasi menurunnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan karena pengetahuan. Adapun turunnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari:

a) Rendanya produktivitas kerja.

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karna kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

b) Tingkat absensi yang naik atau turun.

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu

luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.

- c) Labour tour over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi.

Keluar masuk karyawan meningkatkan terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manager harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

- d) Kegelisahan dimana-mana.

Kegelisahan tersebut seperti ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memeungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

- e) Tuntutan yang sering terjadi.

Tuntunan merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tertentu (Nitisemito, 2003).

5) Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu dilakukan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, para karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan

harus berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat. Biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Menurut Nitisimito (2014) cara-cara tersebut antara lain:

1) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga para karyawan dapat tarjamin keuangannya dalam bekerja.

2) Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

3) Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai dan rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidakpastian dalam penempatan karyawan

bisa membuat karyawan bisa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

5) Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan tumbuh apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

6) Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dalam bekerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam kerangka berfikir, dan faktor-faktor penting lainnya yang dapat di jadikan sebagai landasan kajian untuk mengembangkan wawasan berfikir peneliti sebagai berikut:

- 1) Nabila, a., Utami, H. N., & Aini, E. K. 2019. Dengan hasil penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan divisi Operational Dan Servis Pada Pt. Bank Bri Syariah, Tbk Pusat)*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan

signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

- 2) Dewi Ayu Lesatari dan Budiono (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Emotional Exhaustion* Terhadap Kinerja Perawat Wanita. Melalui *Organizational Commitment* Pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja perawat Wanita.
- 3) Ni Wayan ayu Trisnawati, I Wayan Suartina dan Ida Ayu Sasmita Dewi, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Parthakencana Tohpati di Denpasar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negative dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) Ahmar Hilmy Mubassyir dan Nuri Herachwati, dengan judul penelitiannya Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negative dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Perawat Wanita.
- 5) Lisa Dwi Afrilia (2018) dengan judul penelitiannya Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Semangat Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

- 6) Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. 2019. dengan judul penelitiannya Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Mando. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
- 7) Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. 2018. dengan judul penelitiannya Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasrya Cabang Manado Kota. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
- 8) Artadi, Febri Furqon. 2015. dengan judul penelitiannya Pengaruh Semangat Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
- 9) Hannani¹, Ahmad. 2016. dengan judul penelitiannya Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai Ii Rsu Wisata Uit Makassar. Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
- 10) Ganesha Rahyuda dan Bagus Danendra (2019) dengan judul penelitiannya Pengaruh Beban Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Dukungan Sosial Di The

Radiant Hotel and Spa Tuban. Menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan.

- 11) Purwanto (2018) dengan judul penelitiannya: Pengaruh Semangat Kerja dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
- 12) Saputra, Rizal Adi, 2020, dengan judul penelitiannya Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
- 13) Syaputra, Sahid (2017), dengan judul penelitiannya Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Midi Utama Indonesia TBK. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
- 14) Ishak Syahropi (2016) dengan judul penelitiannya Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

15) Syibab, Hidayat, (2020), dengan judul penelitiannya Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten baru, Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

KERANGKA BERPIKIR

3.1 Kerangka Berpikir

Lunerberg & Ornstein dalam Wuradji (2009) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* adalah semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi. Secara lebih spesifik *Work Family Conflict* dirumuskan sebagai saling berbagai pandangan, cita-cita, keyakinan, perasaan, prinsip-prinsip, harapan, sikap, norma dan nilai-nilai dari semua anggota organisasi.

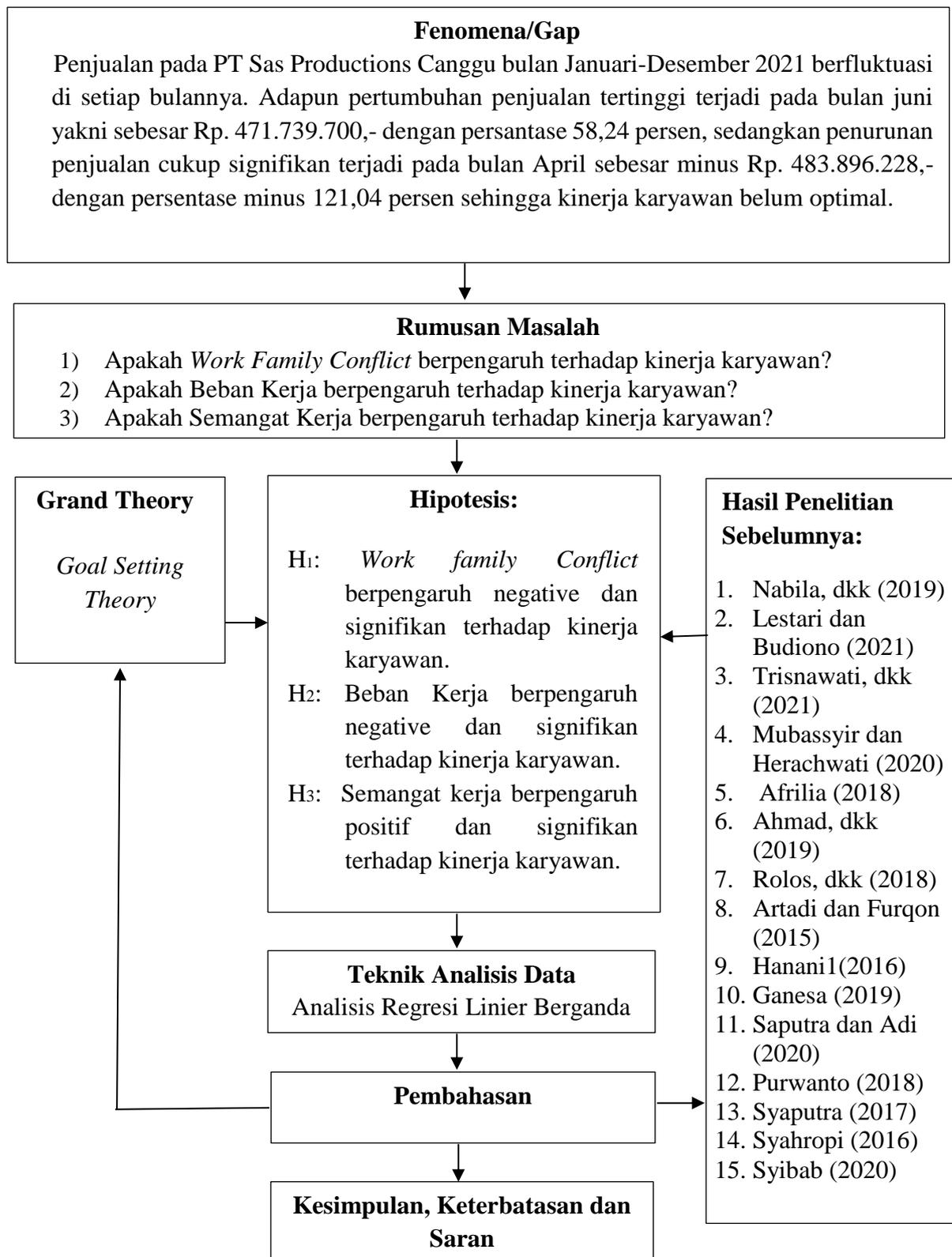
Dukungan Beban Kerja fleksibilitas dan otonomi desain pekerja serta fleksibilitas dalam rencana Beban Kerja muncul sebagai strategi Beban Kerja positif yang akan mempengaruhi persepsi karyawan dari kehidupan kualitas kerja, implementasi dari rencana- rencana karir memerlukan langkah-langkah Beban Kerja yang didefinisikan sebagai upaya-upaya pribadi seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko 2011).

Menurut Locke (dalam Munandar, 2004) Semangat Kerja merupakan perasaan-perasaan yang mencerminkan tentang pengalaman kerja karyawan pada waktu sekarang dan waktu lampau. Lebih lanjut, dua unsur dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai pekerja, merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan, yaitu nilai-nilai yang membantu memenuhi kebutuhan karyawan. Howell dan Diboye (dalam Munandar, 2004) memandang Semangat Kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka dan tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan,

Semangat Kerja juga mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

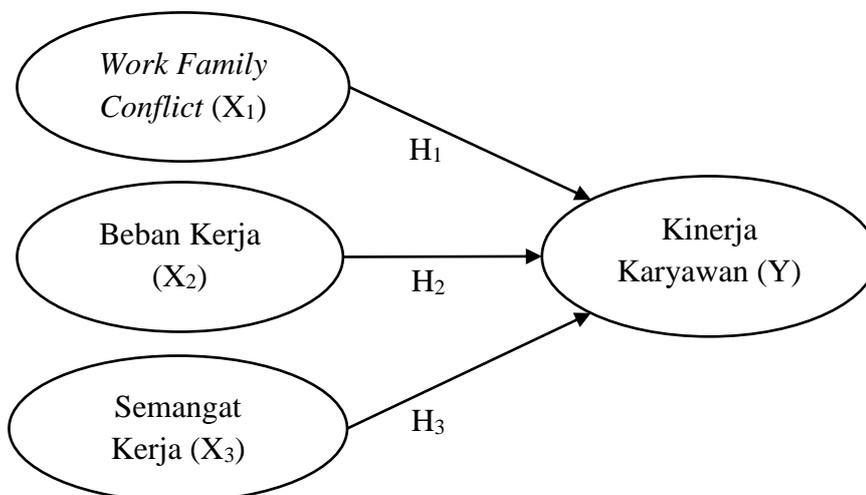
Dari uraian diatas dapat dihasilkan kerangka berpikir. Kerangka berpikir tersebut ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu *Work Family Conflict* (variabel bebas/independen) dengan indikatornya adalah Identitas anggota (*member identity*), Kelompok penekanan (*group emphasis*), fokus orang (*People kusus*), integrasiunit (*Unit integration*), kontrol (*control*). Beban Kerja (variabel bebas/independen) dengan indikatornya adalah Keadilan dalam karir, Perhatian dengan penyelia, Kesadaran tentang kesempatan, Minat pekerja, Kepuasan Karir. Kemudian untuk kinerja karyawan (variabel terikat/dependen) dengan indikatornya adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kehadiran. Atas dasar hal tersebut di atas maka kerangka pemikiran penelitian Nampak pada Gambar 3.1. berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Gambar 3.2
Kerangka Konseptual



Sumber: Pemikiran penelitian (2022)

3.2 Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang rumusan masalah kajian teori serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah di kemukakan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

3.2.1 Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan.

Nabila, dkk. (2019) mengemukakan bahwa *work family conflict* (WFC) adalah konflik peran ganda antara keluarga dan pekerjaan yang muncul karena seseorang atau karyawan menyangdang dua peran sekaligus, dimana peran tersebut memiliki tekanan dan tidak adanya keseimbangan dalam menjalankan kedua peran tersebut. Jadi *Work family Conflict* adalah terjadinya konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.

Penelitian yang dilakukan Trisnawati, dkk (2021) bahwa “*work- family conflict* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.” penelitian Afrilia & Utami (2018), bahwa *work family conflict*

berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1): *Work family Conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moekijat (2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja. Menurut Omar *et al.* (2015) apabila karyawan mendapatkan tuntutan tugas diluar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka hal tersebut dapat menimbulkan adanya beban kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanani dan Ahmad (2016) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hal tersebut sesuai dengan penelitian Artadi, Furgon (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2 (H2): Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.3 Analisis Pengaruh Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Nitisemito (2010) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

Penelitian mengenai semangat kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Basri dan Rauf yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dihasilkan oleh Syaputra (2017) dan Syihab, dkk (2020) yang menunjukkan hasil yang sama bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Saputra, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3 (H3): Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) lokasi penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal. Penelitian ini dilakukan pada PT. SAS Productions, Canggu, yang beralamat di Jalan Yudistira, Banjar Anyar, Desa Kerobokan, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung.

4.2 Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi objek penelitian ini yaitu *Work Family Conflict*, Beban Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sas Productions Canggu.

4.3 Identifikasi Variabel

1) Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti (Ferdinand, 2011). Dalam peneliti ini yang menjadi variabel dependen adalah: Kinerja Karyawan (Y).

2) Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruh positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2011) yang termasuk variabel independen adalah *Work Family Conflict* (X₁), Beban Kerja (X₂) dan Semangat Kerja (X₃).

4.4 Definisi Operasional Variabel

Untuk mempermudah serta memperjelas dari pengertian variabel-variabel dalam penulisan penelitian, maka secara operasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1 *Work Family Conflict* (X₁)

Work Family Conflict adalah salah satu konflik yang dialami oleh karyawan yang menyangkut tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Adapun indikator yang mempengaruhi *Work Family Conflict* antara lain:

- a) Konflik berdasarkan waktu (*Time-based conflict*) merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.
- b) Konflik ketegangan (*Strain-based conflict*) konflik yang terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
- c) Konflik perilaku (*Behavior-based conflict*) konflik yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

4.4.2 Beban Kerja (X₂)

Beban Kerja adalah adalah banyaknya aktivitas yang dilakukan karyawan yang memerlukan proses mental dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam periode tertentu. Adapun indicator beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2) Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

3) Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

4.4.3 Semangat Kerja (X₃)

Semangat Kerja adalah menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka karyawan tersebut

mempunyai semangat kerja yang rendah. Adapun indicator semangat kerja adalah sebagai berikut:

1) Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang di karenakan sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan suatu pekerjaan karena alasan pribadi.

2) Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai suatu tujuan bersama.

3) Kepuasan Kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4) Kedisiplinan

Suatu sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

4.4.4 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indicator kinerja karyawan antara lain:

1. Kuantitas

Yaitu dapat diukur dari seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus di selesaikan seorang karyawan dengan tepat

waktu.

2. Kualitas

Yaitu diukur dari tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima oleh seorang yang dilihat dari segi ketelitian, kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

3. Ketepatan waktu

Yaitu karyawan dapat menyelesaikan suatu aktivitas atau tugas sesuai dengan target waktu yang diberikan oleh perusahaan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas yang lain.

4. Efektifitas

Yaitu pemanfaatan secara maksimal waktu yang diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian pada perusahaan.

5. Kehadiran

Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.

4.5 Jenis dan Sumber Data

4.5.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2017) bahwa jenis data dapat dibagi menjadi dua bagian

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2017) Data kualitatif yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pemimpin perusahaan dan karyawan dalam perusahaan dan karyawan serta informasi-informasi yang diperoleh dari

pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti di PT Sas Productions Cangu.

2) Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk numerik atau angka- angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah karyawan dan jumlah absensi pada PT Sas Productions Cangu.

4.5.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017) sumber data dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu obyek dan subjek dari mana suatu data dapat di peroleh.

1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) bahwa data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian atau didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan yang meliputi hasil wawancara atau pengisian kuisisioner mengenai *Work Family Conflict*, Beban Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017), data Sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian keperpustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada.

4.6 Populasi dan Sampel

4.6.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sas Productions Canggu yang berjumlah 40 karyawan.

4.6.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel memiliki arti suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Sampel merupakan contoh atau himpunan bagian dari suatau populasi yang dianggap mewakili populasi tersebut sehingga informasi apapun yang dihasilkan oleh sempel ini bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi. Apabila populasinya lebih dari 100 maka bisa diambil 15 sampai 25%, bila mana kurang dari 100 maka seluruh populasi bisa di jadikan sampel. Menurut Sugiyono (2017), anggota sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini disebut sensus atau metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh sehingga jumlah sampelnya adalah sebanyak 40 orang.

4.7 Metode Pengumpulan Data

1) Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik tentang suatu objek. Observasi tidak selalu dengan objek manusia tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2017). Yaitu metode

pengumpulan data dengan cara memperoleh data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung mengenai data yang diselidiki seperti : respon karyawan terhadap *Work Family Conflict*, Beban Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sas Productions Cunggu.

2) Wawancara

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur (peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh), maupun tidak terstruktur (peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap sebagai pengumpul datanya) dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka), maupun tidak secara langsung (melalui media seperti telepon) (Sugiyono, 2017). Wawancara dalam penelitian ini ialah Tanya jawab langsung dengan pemimpin atau dengan karyawan pada PT Sas Productions Cunggu yang berkompeten terhadap masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data ini juga digunakan untuk melengkapi apabila ada jawaban responden terhadap kuisisioner yang diberikan kurang jelas.

3) Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memperoleh data dokumen-dokumen, catatan- catatan, serta laporan-laporan yang ada pada PT Sas Productions Cunggu.

4) Kuesioner

Metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang disebarkan kepada responden mengenai *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan. Kuisisioner yang

digunakan adalah mempergunakan sistem kuisioner tertutup, artinya responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari lima kategori jawaban. Kategori jawaban tersebut akan diberi skor dengan skala likert, untuk alternatif jawaban sesuai dengan pernyataan Sugiyono (2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena social. Jawaban setiap skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negative yang dapat berupa kata-kata, antara lain yaitu

- a. Jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 5
- b. Jawaban ST (Setuju) diberi skor 4
- c. Jawaban KS (Kurang Setuju) diberi skor 3
- d. Jawaban TS (Tidak Setuju) diberi skor 2
- e. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1

Penilaian secara kualitatif menggunakan metode skala likert dengan menginterpretasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya berdasarkan rata – rata skor menurut kategori penilaiannya.:

$$\text{Rumus (Interval Kelas)} = \frac{R \text{ (range)}}{K \text{ (Jumlah Klasifikasi)}}$$

Keterangan:

$$R = \text{Selisih antara nilai tertinggi dan nilai terendah} = 5 - 1 = 4$$

$$K = 5$$

Perhitungan

$$C \text{ (Interval Kelas)} = \frac{4}{5} = 0,80$$

Maka dari hasil ini diketahui batas – batas klasifikasi (kriteria) dengan kategori penilaian seperti pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Kriteria Penilaian Jawaban Kuesioner

Kriteria	Kategori Penelitian
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Sumber: Sugiyono (2017)

4.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan menguraikan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan tempat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang di sarankan.

4.8.1 Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing - masing butir pertanyaan dengan skor total. Apabila koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,3 dengan tingkat

kepatuhan alpha 0,05 maka indikator tersebut dikatakan valid (Sugiyono, 2017). Berdasarkan hasil perhitungan uji *correlation*df 0.05= 0.30, diperoleh hasil pada Tabel 4. 2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	r-hitung >0,30	Kesimpulan
A. <i>Work Family Conflict</i> (X₁)		
1. X _{1.1}	0,964	Valid
2. X _{1.2}	0,984	Valid
3. X _{1.3}	0,960	Valid
B. Beban Kerja (X₂)		
1. X _{2.1}	0,877	Valid
2. X _{2.2}	0,897	Valid
3. X _{2.3}	0,885	Valid
C. Semangat Kerja (X₃)		
1. (X _{3.1})	0,850	Valid
2. (X _{3.2})	0,840	Valid
3. (X _{3.3})	0,869	Valid
4. (X _{3.4})	0,811	Valid
C. Kinerja Karyawan (Y)		
1. Y ₁	0,820	Valid
2. Y ₂	0,805	Valid
3. Y ₃	0,804	Valid
4. Y ₄	0,814	Valid
5. Y ₅	0,845	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.2 berikut menunjukkan bahwa semua variabel *Work Family Conflict* (X₁), Beban Kerja (X₂) dan Semangat Kerja (X₃),

dan variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai $r_{hitung} > 0,30$, dengan jumlah sampel 40 responden dan $\alpha = 5\%$. Jadi dapat disimpulkan item pertanyaan untuk atribut variable *Work Family Conflict* (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Semangat Kerja (X_3), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Apakah responden dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Perhitungan reliabilitas menggunakan teknik analisa *Alpha Cronbach* dengan α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0.70 (Ghozali, 2007:129). Dalam hal ini dilakukan uji reliabilitas untuk beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel *Work Family Conflict* (X_1), Beban Kerja (X_2), Semangat Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) seperti pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3
Reliability Analysis-Seale

Variabel	Cronbach Alpha >/0,70	Keterangan
1. <i>Work Family Conflict</i> (X_1)	0,967	<i>Reliabel</i>
2. Beban Kerja (X_2)	0,861	<i>Reliabel</i>
3. Semangat Kerja (X_3)	0,862	<i>Reliabel</i>
4. Kinerja Karyawan (Y)	0,875	<i>Reliabel</i>

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa variabel *Work Family Conflict* (X_1), Beban Kerja (X_2), Semangat Kerja (X_3) dan

Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* = (0,841, 0,850, 0,841 dan 0,924, dimana nilai tersebut diatas 0,70. Jadi kesimpulannya untuk variabel *Work Family Conflict* (X_1), Beban Kerja (X_2), Semangat Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah *reliable* (andal).

4.8.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Gozhali (2011), uji normalitas yaitu suatu pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi norma atau tidak. Penguji normalitas distribusi data sampel dilakukan dengan menggunakan statistik kromogorov-Smirnov. Data sampel dikatakan berdistribusi normal jika koefisien Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari $\alpha = 5\%$.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Gozhali (2009), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cut off umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai VIF lebih besar dari 1 dan lebih kecil dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Gozhali, 2011), uji ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual (AbUt) terhadap variabel bebas. Jika ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada absolut residual, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4.8.3 Analisis Data

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini diperlukan untuk mengetahui pengaruh variable terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Dalam analisis, peneliti akan dibantu program computer IBM *Statistical Pack Of Social Science* (SPSS) versi 25 *for windows*. Adapun bentuk umum dari persamaan regresi linear berganda populasi menurut Ghozali (2012) dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y=Kinerja Karyawan

A=Bilangan Konstanta

X1=*Work Family Conflict*

X2=Beban Kerja

b1=Koefisien Regresi X1

b2=Koefisien Regresi X2

2) Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara *Work Family Conflict* dan Beban Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi berganda dapat dilihat melalui nilai R pada table model summary yang di tampilkan dengan program bantu SPSS. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat keeratan peparuh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2017).

Dan bisa juga Korelasi Berganda merupakan salah satu metode yang digunakan untuk melihat hubungan dari tiga variabel atau bahkan lebih, dimana 2 variabel merupakan variabel independen dan satu lagi merupakan variabel dependen. Bedanya dengan analisis korelasi parsial, dalam metode ini tidak ada variabel independen yang dijadikan sebagai variabel kontrol. Jika ingin melakukan perhitungan manual tanpa bantuan software, maka kita harus menghitung korelasi sederhana antara satu variabel dengan variabel lainnya barulah bisa dilakukan perhitungan korelasi berganda.

Tabel 4.4
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
Antara 0,00 sampai 0,199	Sangat rendah
Antara 0,20 sampai 0,399	Rendah
Antara 0,40 sampai 0,599	Sedang
Antara 0,60 sampai 0,799	Kuat
Antara 0,80 sampai 0,1000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

3) Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam presentase. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui variasi/ perubahan kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh variabel *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Semangat Kerja secara bersama-sama yang dinyatakan dalam bentuk persentase (Sugiyono, 2017).

Menurut Sugiyono (2017), Uji Koefisien Determinasi (R-Squared) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki.

Table 4.5
Kriteria Koefisien Determinasi

INTERVAL	TINGKAT HUBUNGAN
0% - 19,9%	Sangat Rendah
20% - 39,9%	Rendah
40% - 59,9%	Cukup
60% - 79,9%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2017

4) Uji F

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel dependen atau terikat. Adapun langkah - langkah dalam uji statistiknya adalah sebagai berikut:

a) Menyusun hipotesis nihil dan alternatif, yaitu:

1. $H_0: b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan secara simultan *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan.
2. $H_1: b_1, b_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh signifikan antara *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Semangat Kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan.

b) Pengujian hipotesis menggunakan level of signifikan 0,05

c) Kriteria pengujia:

1. H_0 di tolak bila signifikan $F \leq 0,05$
2. H_0 diterima apabila signifikan $F \geq 0,05$

d) Penarikan kesimpulan

1. Jika signifikan $F \leq 0,05$ terdapat pengaruh signifikan antara *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Semangat Kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PT Sas Productions Cangu.
2. Jika tingkat signifikannya $\leq 0,05$ maka dapat dikatakan variabel *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Semangat

Kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5) Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Adapun langkah-langkah t-test adalah sebagai berikut :

a) Formulasi hipotesis

$H_0 : b = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Semangat Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_1 \neq b 0$, berarti ada pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Semangat Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan (*level of signifikan*) 5% atau 0,05 dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$

c) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $\text{sig } t > \alpha (0,05)$

H_0 ditolak bila $\text{sig } t < \alpha (0,05)$

d) Penarikan kesimpulan

Jika tingkat signifikannya $\geq 0,05$ maka dapat dikatakan variabel *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Semangat Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

Jika tingkat signifikannya $\leq 0,05$ maka dapat dikatakan variabel *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian dan Perusahaan

5.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya PT. Sas Productions Cangg

PT. Sas Productions Cangg Bali merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pakaian atau garmen. PT. SAS Productions Cangg Bali beralamat di Jalan Yudistira, Banjar Anyar, Desa Kerobokan, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung. PT. Sas Productions Cangg Bali didirikan pada 19 Agustus tahun 2000. PT. Sas Productions Cangg Bali lebih dikhususkan dalam bidang produksi dan penjualan pakaian jadi khusus pakaian wanita serta pakaian setengah jadi seperti kaos polos yang masih perlu dan bisa disablon sesuai dengan permintaan konsumen.

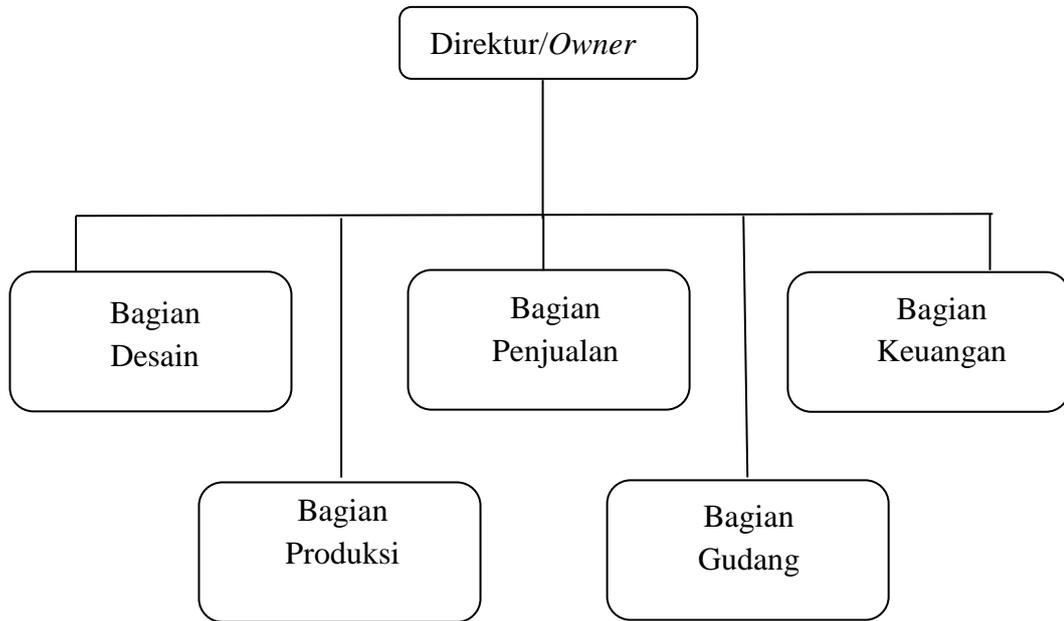
PT. Sas Productions Cangg Bali selalu berusaha membuat pakaian dengan kualitas yang baik dengan memperhatikan kualitas bahan yang digunakan seperti kain, kerapian jahitan, kesesuaian ukuran, sampai pada pengemasan barang. PT. SAS Productions Cangg Bali mendistribusikan produk-produknya kepada distro, butik maupun toko pakaian lain yang ada di sekitaran Kabupaten Badung, Denpasar, bahkan sampai ke Kabupaten Tabanan dan Gianyar. PT. Sas Productions Cangg Bali juga melayani pembuatan pakaian seragam seperti pakaian STT (Sekeha Teruna Teruni), seragam instansi, pakaian olahraga, serta jenis pakaian lain yang dibuat kuantitas banyak.

5.1.2 Struktur Organisasi PT. Sas Productions Cangg

Struktur organisasi merupakan suatu susunan tentang organisasi menggambarkan mengenal tugas, wewenang, fungsi, serta tanggung jawab dan masing-masing bagian yang terdapat dalam organisasi yang memegang peran penting dalam manajemen perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi perusahaan diharapkan penggunanya dapat mengetahui dengan jelas bagian-bagian yang terdapat dalam organisasi/perusahaan serta hubungan atau garis bagian-bagian sehingga tidak terjadi tumpang tindih atau pelimpahan tugas dan kejelasan hak dan kewajiban masing-masing personil.

Dalam kegiatan operasionalnya, PT. Sas Productions Cangg Bali menerapkan struktur organisasi lini/garis yang wewenangnya dan puncak pimpinan atau dan tingkat yang paling tinggi hingga ke tingkat yang paling rendah. Setiap bagian organisasi memiliki tanggung jawab secara langsung pada masing-masing atasan dan antara bagian-bagian yang setingkat tidak memiliki garis koordinasi. Adapun struktur organisasi yang terdapat di PT. Sas Productions Cangg merupakan jenis struktur organisasi formal strukture yang merupakan struktur dalam bentuk gambar biasa secara formal dan dalam bentuk garis, untuk lebih jelasnya terlihat pada gambar 5.1. berikut ini:

Gambar 5.1.
Struktur organisasi PT. SAS Productions Cangg



Sumber: PT. SAS Productions Cangg, 2022

Berdasarkan struktur organisasi diatas, maka tugas dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

- 1) *Direktur/Owner*
 - a. Mengatur jalannya perusahaan agar dapat berjalan dengan baik.
 - b. Melakukan kerjasama dengan berbagai yang berhubungan dengan kemajuan.
 - c. Memustuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
 - d. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.
 - e. Menetapkan strategi-strategi yang strategis untuk mencapai visi misi perusahaan.

2) Bagian desain

Bertugas melakukan desain pakaian yang akan dibuat sesuai dengan model yang sedang *trend* di masyarakat, sehingga pakaian yang dihasilkan sesuai dengan perkembangan model pakaian saat ini.

3) Bagian produksi

Bertugas melakukan produksi bahan atau kain sesuai desain yang sudah dibuat oleh bagian desain, bagian produksi didalamnya termasuk pengukuran bahan, pemotongan bahan, menjahit, serta memastikan hasilnya sesuai dengan desain, dan standar kualitas yang dimiliki oleh PT. SAS Productions canggu.

4) Bagian penjualan

Bertugas memasarkan produk berupa pakaian jadi atau kain yang sudah diselesaikan oleh bagian produksi. Bagian penjualan juga bertugas mengirimkan pesanan produk langsung ke tempat konsumen, seperti sekolah maupun toko-toko pakaian yang sudah berlangganan pada PT. SAS Productions canggu.

5) Bagian Gudang

Bagian Gudang bertugas mencatat keluar masuknya barang pada gudang atau tempat penyimpanan, bagian gudang juga bertugas menghitung stock barang dan mengatur penyimpanan barang agar barang tidak rusak sebelum dipasarkan atau dikirim ke tempat konsumen.

6) Bagian keuangan

Bertugas menerima pesanan, menerima pembayaran, dan melakukan transaksi keuangan lainnya yang dilakukan melalui bank

(*transfer*), bagian keuangan juga bertugas melakukan pembukuan dan mencatat transaksi keluar masuknya uang untuk selanjutnya melakukan pelaporan kepada *owner*.

5.2 Hasil Analisis

5.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Sas Productions Canggü. Karakteristik responden penting untuk dianalisa karena data mengenai karakteristik responden merupakan data yang dapat menunjukkan ciri – ciri tertentu. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 orang karyawan dapat diketahui gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

a) Karakteristik responden berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dengan tujuan untuk mengetahui usia karyawan pada PT Sas Productions Canggü dapat disajikan pada Tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1
Jumlah Responden Menurut Usia

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 21 Tahun	3	7,5
21 - 30 Tahun	15	37,5
31 – 40 Tahun	16	40,0
41 Tahun	6	15,0
Jumlah	40	100

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa responden yang berumur/usia < 21 tahun sebanyak 3 orang (7,5%), responden yang berumur di atas 21 – 30 tahun sebanyak 15 orang (37,5%), responden yang berumur di antara 31 – 40

tahun sebanyak 16 (40,0%) dan responden diatas 41 tahun sebanyak 6 orang (15,0%), Dilihat dari Tabel 5,1 ternyata responden terbanyak adalah yang berumur di atas 31 – 40 tahun yaitu sebesar 16 orang (40,0%)

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dimaksudkan untuk mengetahui jenis kelamin responden dapat disajikan pada Tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2
Jumlah Responden Menurut Kategori Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	22	55,0
Perempuan	18	45,0
Jumlah	40	100

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 40 responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang (55,0%), responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (45,0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden adalah kebanyakan laki-laki.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan bertujuan untuk mengetahui latar belakang pendidikan formal yang telah ditempuh oleh responden karyawan pada PT Sas Productions Canggü. Adapun tingkat pendidikan yang telah ditempuh adalah seperti pada Tabel 5.3 sebagai berikut:

Tabel 5.3
Jumlah Responden Menurut Kategori Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	10	25,0
D	3	7,5
S1	25	62,5
S2	2	5
Jumlah	40	100

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 10 orang (25,0%). Responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 3 orang (7,5%), responden yang berpendidikan S1 sebanyak 25 orang (62,5%). responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (5,0%). Dilihat dari Tabel 5.3 ternyata responden terbanyak adalah yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 25 orang (62,5%).

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja bertujuan untuk mengetahui lama waktu telah ditempuh oleh responden karyawan pada PT Sas Productions Canggu. Adapun masa kerja karyawan dapat disajikan pada Tabel 5.4 sebagai berikut:

Tabel 5.4
Jumlah Responden Menurut Masa Kerja

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 3 Tahun	7	17,5
3 – 5 Tahun	6	15,0
6- 15 Tahun	17	42,5
>15 Tahun	10	25,0
Jumlah	40	100

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa responden masa kerja di bawah 3 tahun sebanyak 7 orang (17,5%). Responden masa kerja di atas 3 – 5 tahun sebanyak 6 orang (15,0%), responden masa kerja 6 – 15 tahun sebanyak 17 orang (42,5%), responden di atas 15 tahun sebanyak 10 orang (25,0%). Dilihat dari Tabel 5.4 ternyata responden terbanyak adalah masa kerja di atas 6 - 15 tahun yaitu sebanyak 17 orang (42,5%).

5.2.2 Deskripsi Penilaian Responden

1) Deskripsi Variabel *Work Family Conflict*

Variabel *Work Family Conflict* dengan 3 indikator yaitu konflik berdasarkan waktu, konflik ketegangan, konflik perilaku, pengintegrasian pada unit kerja dan control. Deskripsi variabel *Work Family Conflict* PT. Sas Productions Canggus dapat disajikan pada Tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5
Hasil Tanggapan Responden Atas Variabel
***Work Family Conflict* (X₁)**

No	Indikator	Jawaban Responden (%)					Rata ² Skor	Ket.
		5	4	3	2	1		
1	Konflik berdasarkan waktu	37,5	40,0	22,5	0	0	4,15	Baik
2	Konflik ketegangan	35,0	47,5	17,5	0	0	4,17	Baik
3	Konflik perilaku	35,0	45,0	20,0	0	0	4,15	Baik
Rata-Rata Variabel <i>Work Family Conflict</i>							4,16	Baik

Sumber: lampiran 6

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel *Work Family Conflict* yaitu sebesar 4,15 yang berarti baik. Hal ini berarti bahwa *Work Family Conflict* dalam kondisi yang baik. Indikator terendah ada pada

indikator X_{1.1} dan X_{1.3}. yakni konflik berdasarkan waktu dan konflik perilaku dengan skor 4,15 dan indikator yang paling tinggi X_{1.2} yakni konflik ketegangan dengan skor 4,17.

2) Deskripsi Variabel Beban Kerja

Variabel Beban Kerja diukur dengan 3 indikator yaitu Faktor tuntutan tugas, usaha atau tenaga, performansi. Deskripsi variabel Beban Kerja PT Sas Productions Cunggu disajikan pada Tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6
Hasil Tanggapan Responden Atas Variabel
Beban Kerja (X₂)

No	Indikator	Jawaban Responden (%)					Rata ² Skor	Ket.
		5	4	3	2	1		
1	Faktor tuntutan tugas	30,0	45,0	25,0	0	0	4,05	Baik
2	Usaha atau tenaga	22,5	47,5	30,0	0	0	3,93	Baik
3	Performansi	22,5	35,0	40,0	2,5	0	3,78	Baik
Rata-rata Variabel Beban Kerja							3,92	Baik

Sumber: lampiran 6

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel Beban Kerja yaitu sebesar 3,92 yang berarti baik. Hal ini berarti bahwa Beban Kerja pada PT Sas Productions Cunggu dalam kondisi baik. Indikator terendah ada pada indikator X_{2.3}. yakni performansi dengan skor 3,78 dan indikator yang paling tinggi dengan skor 4,05 ada pada X_{2.1} yakni faktor tuntutan tugas.

3) Deskripsi Variabel Semangat Kerja

Variabel Semangat Kerja diukur dengan 4 indikator yaitu absensi, kerjasama, kepuasan kerja dan kedisiplinan. Deskripsi variabel Semangat

Kerja pada PT Sas Productions Canggü dapat disajikan pada Tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7
Hasil Tanggapan Responden Atas Variabel
Semangat Kerja (X₃)

No	Indikator	Jawaban Responden (%)					Rata ² Skor	Ket.
		5	4	3	2	1		
1	Absensi	22,5	42,5	35,0	0	0	3,88	Baik
2	Kerjasama	20,0	50,0	30,0	6,7	0	3,90	Baik
3	Kepuasan Kerja	25,0	45,0	30,0	0	0	3,95	Baik
4	Kedisiplinan	27,5	52,5	15,0	5,0	0	4,03	Baik
Rata-rata Variabel Beban Kerja							3,94	Baik

Sumber: lampiran 6

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel Semangat Kerja yaitu sebesar 3,94 yang berarti baik. Hal ini berarti bahwa Semangat Kerja pada PT Sas Productions Canggü dalam kondisi baik. Indikator terendah ada pada indikator X_{2.1}. yakni absensi dengan skor 3,88 dan indikator yang paling tinggi dengan skor 4,03, ada pada X_{2.4} yakni kedisiplinan. Dengan demikian, kondisi Semangat Kerja pada PT Sas Productions Canggü secara keseluruhan dalam kondisi baik.

4) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan diukur dengan 5 indikator. Yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kehadiran. Deskripsi variabel kinerja karyawan pada PT Sas Productions Canggü dapat disajikan pada Tabel 5.8 berikut:

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Responden Atas Variabel
Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Jawaban Responden (%)					Rata ² Skor	Ket.
		5	4	3	2	1		
1	Kuantitas	17,5	60,0	15,0	7,5	0	3,88	Baik
2	Kualitas	22,5	45,0	32,5	6,7	0	3,90	Baik
3	Ketepatan waktu	22,5	57,5	20,0	0	0	4,03	Baik
4	Efektivitas	15,0	62,5	17,5	5,00	0	3,88	Baik
5	Kehadiran	35,0	42,5	22,5	0	0	4,13	Baik
Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan							3,96	Baik

Sumber: lampiran 6

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 3.96 yang berarti baik. Hal ini berarti bahwa Kinerja Karyawan dalam kondisi yang baik. Indikator terendah ada pada indikator Y_{1.1} dan Y_{1.4} yakni kuantitas dan efektifitas dengan skor 3,88 dan indikator yang paling tinggi dengan skor 4,13, ada pada Y_{1.5} yakni kehadiran. Dengan demikian, kondisi karyawan secara keseluruhan dalam kondisi baik.

5.2.3 Hasil Analisis Inferensial

1) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar di dalam analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan *software* SPSS 21.0 disajikan sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila koefisien Asymp. Sig. (*2-tailed*) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 5.9
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.41228579
	Absolute	.096
Most Extreme Differences	Positive	.079
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.619
Asymp. Sig. (2-tailed)		.839

Sumber: Lampiran 7

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,619, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,839. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,619 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

b) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika

nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF Kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Tabel 5.10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Work Family Conflict	.649	1.541
Beban Kerja	.558	1.793
Kepuasan kerja	.530	1.885

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 7

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.958	2.129		.920	.364
WFC	.065	.076	.173	.856	.398
Beban Kerja	-.110	.086	-.276	-1.272	.212
Semangat Kerja	-.022	.071	-.068	-.305	.762

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Lampiran 7

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa nilai Sig. dari variabel *Work Family Conflict*, *Beban Kerja* dan *Kinerja Karyawan* tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam model analisis pada penelitian ini, yang digunakan sebagai variabel bebas adalah *Work Family Conflict* (X_1), *Beban Kerja* (X_2), *Semangat kerja* (X_3). Sedangkan yang digunakan sebagai variabel terikat pada penelitian ini adalah *Kinerja Karyawan* (Y). Analisis ini menggunakan bantuan SPSS 21.0 dalam pengolahan yang hasilnya nampak dalam Tabel 5.12 berikut:

Tabel 5.12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,711	3,802		4,858	0,000	
	<i>Work Family Conflict</i>	-0,338	0,136	-0,241	-2,482	0,018	
	Beban Kerja	-0,338	0,154	-0,230	-2,195	0,035	
	Semangat kerja	0,652	0,127	0,551	5,123	0,000	
F hitung						42,363	
Signifikansi F						0,000	
R						0,883	
R Square						0,779	
Adjusted R Square						0,761	

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 5.12 maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,711 - 0,338 X_1 + 0,338X_2 + 0,652X_3$$

Nilai a, b₁, dan b₂ diperoleh persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa:

b₁ = -0,338 artinya apabila *Work Family Conflict* (X₁) semakin baik sedangkan Beban Kerja (X₂) dan Semangat Kerja (X₃) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) menurun.

b₂ = -0,338 artinya apabila Beban Kerja (X₂) semakin baik sedangkan *Work Family Conflict* (X₁) dan Semangat Kerja (X₃) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) menurun.

$b_3 = 0,652$ artinya apabila Semangat Kerja (X_3) semakin baik sedangkan *Work Family Conflict* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *Work Family Conflict* (X_1), Beban Kerja (X_2), Semangat Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah negatif, artinya bila variabel *Work Family Conflict*, dan Beban Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan menurun dan begitu sebaliknya apabila *Work Family Conflict* dan Beban Kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan Semangat Kerja menurun maka Kinerja Karyawan (Y) menurun. Demikian sebaliknya jika semangat kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

3) Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara *Work Family Conflict* (X_1) Beban Kerja (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 5.12 koefisien korelasi simultan $r = 0,883$ karena angka 0,883 terletak pada rentang 0,800 – 1,000. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara *Work Family Conflict* (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Adanya peningkatan *Work Family Conflict*, Beban Kerja dan Semangat Kerja maka diikuti oleh kinerja karyawan demikian sebaliknya.

4) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu antara *Work Family Conflict* (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sas Productions Canggu. Tabel 5.12 menunjukkan besarnya R adalah 0,761 atau 76,1%. Koefisien determinasi sebesar 76,1%, artinya *Work Family Conflict* (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) dapat menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 76,1%. Sisanya sebesar 23,9% ($100\% - 76,1\%$) = 23,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5) Uji F

Untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel bebas *Work Family Conflict* (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F (*F-test*) dengan langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *Work Family Conflict* (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1: \beta_i > 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *Work Family Conflict* (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Menentukan daerah penerimaan dan penolakan H_0

1) H_0 diterima jika : Sig. Uji F $> \alpha$ (0,05)

2) H_0 ditolak jika : Sig. Uji F $< \alpha$ (0,05)

Dari hasil uji F pada Tabel 5.12 di atas diperoleh hasil F-hitung sebesar 42,363 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 5\%$ atau 0,05. Untuk itu dapat dijelaskan bahwa *Work Family Conflict* (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan hipotesis diterima.

6) Uji T

Secara parsial masing-masing variabel bebas (X) diuji dengan menggunakan uji-t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan agar dapat mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Signifikan atau tidak pengaruh masing-masing variabel tersebut, akan membuktikan apakah hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Work Family Conflict* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sas Productions Cunggu. Hipotesis kedua bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sas Productions Cunggu. Hipotesis ketiga bahwa Semangat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sas Productions Cunggu.

Untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel tersebut, nilai t_{tabel} dibandingkan dengan t_{hitung} , atau dengan cara melihat besarnya nilai koefisien beta pada masing-masing variabel bebas, maka secara parsial

pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui.

a) Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi pada Tabel 5.12, diketahui koefisien *Work Family Conflict* (b_1) sebesar -0,241 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018 dengan (α) = 5 persen ($0,018 < 0,05$). Ini berarti bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sas Productions Canggü.

Hasil ini berarti bahwa jikalau *Work Family Conflict* yang diterapkan perusahaan semakin meningkat akan berdampak adanya penurunan kinerja karyawan sehingga akan berdampak terhadap penurunan kinerja perusahaan. Demikian juga sebaliknya jikalau *Work Family Conflict* yang diterapkan perusahaan semakin menurun akan berdampak adanya peningkatan kinerja karyawan sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

b) Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi pada Tabel 5.12, diketahui bahwa koefisien uji diperoleh hasil uji regresi dengan *standardized Coefficients (Beta)* untuk Semangat Kerja (b_1) sebesar 0,551 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan semangat kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT Sas Productions Canggü.

Hasil ini berarti bahwa secara statistik Semangat Kerja berpengaruh positif dan nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan pada PT Sas Productions Canggü. Berarti jikalau semangat kerja meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Demikian juga jikalau semangat kerja menurun maka akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan pada pada PT Sas Productions Canggü dapat diterima.

c) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari persamaan regresi pada Tabel 5.12, diketahui bahwa hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan dari beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT Sas Productions Canggü. Hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan *standardized Coefficients (Beta)* untuk beban kerja (b_2) sebesar -0,230 dengan nilai signifikansi 0,035 lebih kecil dari α ($0,035 < 0,05$). Hasil ini berarti bahwa secara statistik Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan pada PT Sas Productions Canggü. Berarti hipotesis yang menyebutkan " beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT Sas Productions Canggü dapat diterima.

Jikalau Beban Kerja yang diterapkan perusahaan semakin meningkat akan berdampak adanya penurunan kinerja karyawan sehingga akan berdampak terhadap penurunan kinerja perusahaan. Demikian juga sebaliknya. Jikalau Beban Kerja yang diterapkan perusahaan semakin menurun akan berdampak adanya peningkatan

kinerja karyawan sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

5.2.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sas Productions Canggus sebagai berikut:

1) Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Work Family Conflict (X_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sas Productions Canggus. Hasil ini berarti bahwa secara statistik *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan pada PT Sas Productions Canggus. Berarti hipotesis yang menyebutkan ” *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sas Productions Canggus dapat diterima.

Nabila, dkk. (2019) mengemukakan bahwa *work family conflict* (WFC) adalah konflik peran ganda antara keluarga dan pekerjaan yang muncul karena seseorang atau karyawan menyanggah dua peran sekaligus, dimana peran tersebut memiliki tekanan dan tidak adanya keseimbangan dalam menjalankan kedua peran tersebut. *Work family conflict* mempunyai dua model yakni konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati, dkk (2021) bahwa "*work-family conflict* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Afrilia & Utami (2018), bahwa *work family conflict* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik Beban Kerja maka kinerja karyawan akan semakin buruk, dan sebaliknya semakin jelek beban kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada PT Sas Productions Canggu.

Menurut Moekijat (2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanani dan Ahmad (2016) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Demikian juga hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Artadi, Furgon (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Analisis Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa Semangat Kerja meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. sebaliknya semakin rendah semangat kerja maka akan berdampak pada peningkatan penurunan kinerja karyawan pada PT Sas Productions Cangu.

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri dan Rauf yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dihasilkan oleh Syaputra (2017) dan Syihab, dkk (2020) yang menunjukkan hasil yang sama bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Saputra, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan

BAB VI

PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) *Work Family Conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini artinya bahwa semakin baik *Work Family Conflict* maka kinerja karyawan akan semakin menurun demikian sebaliknya.
- 2) Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini artinya bahwa jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun demikian sebaliknya.
- 3) Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini artinya bahwa jika Semangat Kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat demikian sebaliknya.

6.2 Keterbatasan dan Saran

6.2.1 Keterbatasan

Setelah melakukan analisis dan pembahasan terhadap pengaruh *Work family conflict*, beban kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, keterbatasan yang dapat diberikan adalah dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran,

anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif.

6.2.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan PT. Sas Productions Canggung berkaitan dengan pengaruh *work family conflict*, beban kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variable *Work Family Conflict*, maka pimpinan sebaiknya berusaha menghindari konflik berlebihan antara pimpinan dengan karyawan dan antara karyawan dengan karyawan baik konflik berdasarkan waktu dan konflik perilaku yang terjadi di dalam perusahaan.
- 2) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variable Beban Kerja, maka sebaiknya pimpinan perusahaan mendorong peningkatan performansi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variable Semangat Kerja, maka sebaiknya pimpinan perusahaan mendorong karyawan untuk tidak sering absen atau tidak hadir sekaligus pimpinan dapat menanamkan disiplin kerja dalam perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. 2019. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Mando, jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntasni, 7(3).
- Afrilia, L. D., & Utami, H. . (2018). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55
- Artadi, Febri Furqon. 2015. Pengaruh Semangat Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Basri, Surya Kalana & Rusdianan Rauf, (2021), Pengaruh Semangat Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. YUME (Journal of Management). ISSN: 2614- 851X (Online).
- Billah, F. A 2018. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
- Fahrana, Yulyanti,, (2016), Pengaruh Servant Leadership, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Non Bank Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan kewirausahaan*, Vol. 5 No 3, 179 – 198.. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 9 No 2 September 2021 *223-231).
- Ferdinand. 2011. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas iponegoro, Semarang.
- Frone, M R. 2008. *Ancedents and outcomes of work family interface*, *Journal of app; oed psychology* Vol 77 No 1 (65-74)

- Ganesha Rahyuda, A., & Bagus Danendra, A. A. N. (2019). The Effect of Work Loads on Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. *Journal of Business Management and Economic Research*, 3(8), 40– 49. <https://doi.org/10.29226/tr1001.2019.147>
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas DiponegoroHadiyatno, (2017)
- Dr. Didik, SE, M.Si. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. *S kripsi*, Faculty of Economics University Balikpapan.
- Grenhaus, J.H. & Beutell, N.J 2010. Sources of conflict between work and family
- Greenhaus, J. H. dan G. N. Powell. 2016. *When work and family are allies: A theory of work–family enrichment*.
Roles, *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. 75
- Handoko T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Handoko, T, Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2006. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hannani¹, Ahmad. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai Ii Rsu Wisata Uit Makassar. Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar. *Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016*.
- Husein Umar.2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*.Jakarta: Rajawali
- Iskandar, Sentot dan Sembadam, Gredi Granada. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang. STIE Pasundan Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*Vol. 6, No. 1.

- Iqbal, M., & IQBAL, M. 2016. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS LAMPUNG).
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis. L Robert dan jachson. H. J. John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Kedua*
- Martoyo, S. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Michel, J.S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. 2011. Attencedent of work family conflict : A meta analytic review, *Journal Of Organixational Behavior*, 32 (5), 689-725
- Nabila, a., Utami, H. N., & Aini, E. K. 2019. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja (Studi Pada Karyawan divisi Operational Dan Servis Pada Pt. Bank Bri Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(2).
- Nuryaningsih, T. 2019. Pengaruh Pengelolaam Konflik Peran Ganda, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Perempuan Sma Negeri di Kota Purwokerto, *Widya Komunika*, 9(1), 1-17.
- Nurhaini, N., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. 2019. Pengaruh Konflik Kerja Keluarga, Ambiguitas Peran, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(17).
- Palalangan, Alvin Yuwono, (2021), Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 9 No 2 September 2021 *223-231).

- Pradana, L. R. 2019. *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja dengan Stress Kerja Pegawai Wanita Sebagai Pemeditasi Pada Pt. Bank BRI, Tbk Area Jember.*
- Putri, N. A. 2012. Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karis Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Makassar, (Doctoral Dissertation).
- Purwanto (2012) Pengaruh Semangat Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai. DOI: 10.37531/yum.v11.76 105 | YUME : Journal of Management, 4(1).
- Ratnaningrum, F. R., & Nugraha, H. S. 2018. Pengaruh Peran Ganda Pekerja Wanita Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karis Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 270-278.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasrya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19-27
- Robbins, P. S., & Coutler, M. (2016). *Human Resources Management* (16th ed.). Salemba Empat: Jakarta.
- Rini, Jacinta. F. 2002. Psikologi Masalah Stress. *Jurnal Repistory Universitas Sumatra Utara.*
- Samsinar, S., Hamid, N., & rasyid, W. 2019. Effect Of Dual Role Conflict Work Family Conflict, Workload, and job Stress on the Employee Performonce of PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk at Bank Branch Pare Pare. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(3), 88-95.
- Saputra, Rizal Adi, 2020, Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara> Jumbo (*Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*).
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

- Sitepu Agripa Toar, 2013. “Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado”, Jurnal EMBA. Vol.1 No.4, Hal. 1123-1133.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syaputra, Sahid (2017), Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Midi Utama Indonesia TBK. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makasar.
- Syibab, Hidayat, (2020), Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten baru, Jurnal Akmen.ISSN: 2621- 4377 dan p-ISSN: 1829-8524.
- Syahropi, Ishak. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bangkinang Pekanbaru. Jurnal JOM FISIP Vol.3 No. 2 , 1-12.

Lampiran 1



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR

Denpasar, 27 Oktober 2022

Kepada:
Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan PT Sas Productions Cangu
di-
Tempat

Dengan Hormat
Bersama ini, saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ni Kadek Elanuari
NIM : 1902612010424
Prodi : Manajemen

Sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi, dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, Sedang mengadakan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sas Productions Cangu”**

Untuk maksud tersebut diatas, saya mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i berkenan untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap, jujur, dan tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. Kuesioner ini nantinya akan saya pergunakan untuk keperluan ilmiah dan saya berjanji untuk menjaga kerahasiaan dari kuesioner ini.

Atas kerja sama, bantuan serta waktu luang yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terimakasih

Hormat Saya,

Ni Kadek Elanuari

NIM : 1902612010424

A. Data Responden

1. Nama :
2. Usia : < 21 tahun 21 - 30
 31 - 40 >41 tahun
3. Jenis kelamin : Laki-laki perempuan
4. Pendidikan terakhir : SMA D S1 S2
5. Lama bekerja : < 3 tahun 2- 5 tahun
 6 - 15 tahun >15 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

- Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pernyataan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara mencentang () lembar jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
- Jika jawaban ternyata awalnya keliru, maka tanda centang () yang keliru tersebut agar dicoret (X) dan jawaban yang dianggap paling sesuai kembali diberi tandacentang ()
- Dalam menjawab semua pernyataan yang ada, jangan sampai ada yang terlewatkan atau dikosongi.
- Berikut ini disajikan pernyataan dengan lima kemungkinan pilihan:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Bacalah setiap pernyataan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu ditempat kerja.

Contoh :Pekerjaan yang saya lakukan selalu tepat waktu

SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
√				

No	<i>Work Family Conflict (X1)</i>	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya bekerja penuh konflik atas dasar waktu kerja yang berbenturan dengan urusan keluarga/ waktu dirumah.					
2	Saya merasakan tekanan pekerjaan yang saya alami sehingga menimbulkan konflik ketegangan					
3	Saya ketika di kantor terjadi konflik perilaku pekerjaan saya harus bersikap baik-baik saja ketika dirumah.					

No	<i>Beban Kerja (X2)</i>	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya bekerja didorong oleh faktor tuntutan tugas.					
2	Saya yakin banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dengan usaha dan tenaga yang memadai					
3	Mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.					

No	Semangat Kerja (X3)	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu hadir setiap hari / jam kerja sesuai ditetapkan perusahaan					
2	Saya dan rekan kerja saling membantu agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
3	Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai mendorong kepuasan kerja					
4	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

No	Kinerja Karyawan (Y)	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya Merasa bahwa hasil kerja yang dilakukan sudah sesuai dengan target kuantitas yang ditetapkan perusahaan.					
2	Saya Mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai kualitas yang dikehendaki					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana yang diharapkan					
4	Saya selalu masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kantor efektif.					
5	Saya selalu menyelesaikan tugas dan hadir dengan tepat waktu tanpa diperintah					

Lampiran 2

Tabulasi Data

No	Kinerja Karyawan (Y)					Jml Score	WFC (X1)			Jml Score
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5		X1.1	X1.2	X1.3	
1	4	5	5	5	5	24	3	3	3	9
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
3	4	4	4	4	4	20	5	5	5	15
4	5	4	5	5	4	23	5	5	4	14
5	5	4	5	4	5	23	4	4	5	13
6	4	4	4	4	4	20	5	4	4	13
7	5	4	4	4	5	22	3	3	3	9
8	5	5	4	4	5	23	3	3	3	9
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
10	4	5	4	4	5	22	4	4	4	12
11	4	4	4	5	5	22	5	5	5	15
12	5	4	5	4	5	23	4	4	4	12
13	4	4	4	5	3	20	4	4	4	12
14	5	4	4	4	5	22	4	4	4	12
15	4	4	5	5	5	23	4	4	4	12
16	2	3	3	3	3	14	5	5	5	15
17	4	5	4	4	5	22	4	4	4	12
18	4	5	5	4	5	23	3	3	3	9
19	4	4	4	4	3	19	5	5	5	15
20	4	3	3	4	4	18	5	5	5	15
21	4	3	4	3	3	17	5	5	5	15
22	3	3	4	3	4	17	5	5	5	15
23	3	3	4	3	4	17	5	5	5	15
24	3	3	4	4	4	18	4	4	4	12
25	3	3	4	4	4	18	4	4	4	12
26	4	3	3	4	4	18	4	4	4	12
27	4	3	3	4	4	18	5	5	5	15
28	4	4	3	3	3	17	4	4	3	11
29	2	3	3	2	3	13	5	5	5	15
30	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12
31	3	3	3	3	3	15	5	5	5	15
32	3	4	4	3	3	17	5	5	5	15
33	4	5	5	5	5	24	3	3	3	9
34	2	3	3	2	3	13	5	5	5	15
35	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11
36	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
38	5	5	4	4	5	23	3	3	3	9
39	4	5	5	4	4	22	3	3	3	9

No	Kinerja Karyawan (Y)					Jml Score	WFC (X1)			Jml Score
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5		X1.1	X1.2	X1.3	
40	4	5	5	4	5	23	4	4	4	12
Total	155	156	161	155	165	792	166	167	166	499
Rerata	3.88	3.90	4.03	3.88	4.13	19.80	4.15	4.18	4.15	12.48
	3.96					4.16				

No	Beban Kerja (X2)			Jml Score	Semangat Kerja (X3)				Jml Score
	X2.1	X2.2	X2.3		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
1	3	3	3	9	5	5	5	5	20
2	5	4	4	13	5	5	4	5	19
3	5	4	4	13	5	5	4	4	18
4	3	3	3	9	5	4	5	5	19
5	4	3	3	10	4	5	5	4	18
6	4	4	4	12	5	4	5	4	18
7	3	3	3	9	4	5	5	5	19
8	3	3	3	9	5	4	5	5	19
9	4	4	4	12	4	4	4	4	16
10	4	4	3	11	4	4	5	5	18
11	4	4	3	11	4	4	4	5	17
12	4	3	3	10	4	4	5	4	17
13	4	4	4	12	4	5	4	5	18
14	4	4	3	11	5	5	4	4	18
15	4	3	3	10	4	4	4	5	17
16	5	5	5	15	3	3	3	3	12
17	4	5	4	13	5	4	4	4	17
18	4	3	3	10	4	4	5	4	17
19	5	4	4	13	3	3	4	4	14
20	5	4	4	13	3	4	4	4	15
21	5	5	4	14	4	4	4	3	15
22	5	5	4	14	3	3	3	3	12
23	5	5	4	14	3	3	3	4	13
24	4	5	4	13	3	3	4	4	14
25	4	4	5	13	3	3	3	4	13
26	4	4	5	13	3	3	3	4	13
27	4	4	5	13	3	3	3	3	12
28	5	4	5	14	4	4	3	3	14
29	5	5	5	15	3	3	3	2	11
30	3	3	3	9	4	3	3	3	13
31	3	4	4	11	3	3	3	4	13
32	3	4	3	10	3	4	3	4	14
33	3	3	3	9	4	4	4	5	17
34	5	5	5	15	3	3	3	2	11
35	5	5	5	15	3	4	4	4	15

No	Beban Kerja (X2)			Jml Score	Semangat Kerja (X3)				Jml Score
	X2.1	X2.2	X2.3		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
36	3	3	2	8	5	4	5	5	19
37	4	4	4	12	4	4	4	4	16
38	3	3	3	9	4	4	4	4	16
39	4	4	5	13	4	5	4	4	17
40	4	4	3	11	4	4	4	4	16
Total	162	157	151	470	155	156	158	161	630
Rerata	4.05	3.93	3.78	11.75	3.88	3.90	3.95	4.03	15.75
	3.92				3.94				

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas
Uji Validitas Variabel *Work Family Conflict* (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.933**	.865**	.964**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.933**	1	.928**	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.865**	.928**	1	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.964**	.984**	.960**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

Uji Validitas Variabel *Beban Kerja* (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.710**	.636**	.877**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.710**	1	.690**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.636**	.690**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.877**	.897**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.692**	.666**	.513**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.692**	1	.618**	.547**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.666**	.618**	1	.644**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.513**	.547**	.644**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.850**	.840**	.869**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.545**	.498**	.645**	.626**	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.545**	1	.632**	.501**	.614**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.498**	.632**	1	.598**	.609**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.645**	.501**	.598**	1	.591**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.626**	.614**	.609**	.591**	1	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.820**	.805**	.804**	.814**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel *Work Family Conflict* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	8.33	2.020	.915	.962
X1.2	8.30	2.113	.964	.927
X1.3	8.33	2.122	.910	.964

Uji Reliabilitas Variabel *Beban Kerja* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	7.70	2.062	.729	.812
X2.2	7.83	2.046	.773	.775
X2.3	7.98	1.871	.716	.830

Uji Reliabilitas Variabel *Semangat Kerja* (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	11.88	3.753	.723	.819
X3.2	11.85	3.926	.719	.822
X3.3	11.80	3.703	.758	.805
X3.4	11.73	3.794	.646	.853

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	15.93	5.763	.697	.851
Y.2	15.90	5.990	.684	.853
Y.3	15.78	6.281	.701	.850
Y.4	15.93	6.020	.703	.849
Y.5	15.68	5.763	.742	.839

Lampiran 5

Karakteristik Responden

Statistics

	Jenis Kelamin	Tingkat Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja
Valid	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<21 tahun	3	7,5	7,5	7,5
21-30 tahun	15	37,5	37,5	37,5
31 - 40 tahun	16	40,0	40,0	40,0
>41 tahun	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	22	55,0	55,0	55,0
Perempuan	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	10	25,0	25,0	25,0
D1	3	7,5	7,5	7,5
S1	25	62,5	62,5	62,5
S2	2	5	5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 3 Tahun	7	17,5	17,5	17,5
3 – 5 Tahun	6	15,0	15,0	15,0
4 – 15 Tahun	17	42,5	42,5	42,5
> 15 Tahun	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 6. Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	40	13	24	19.80	3.006
WFC	40	9	15	12.48	2.148
Beban Kerja	40	8	15	11.75	2.048
Semangat Kerja	40	11	20	15.75	2.539
Valid N (listwise)	40				

Analisis Deskriptif Variabel *Work Family Conflict* (X1)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	40	3	5	4.15	.770
X1.2	40	3	5	4.17	.712
X1.3	40	3	5	4.15	.736
X1	40	9	15	12.48	2.148
Valid N (listwise)	40				

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	22.5	22.5	22.5
4	16	40.0	40.0	62.5
Valid 5	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	17.5	17.5	17.5
Valid 4	19	47.5	47.5	65.0
5	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	20.0	20.0	20.0
Valid 4	18	45.0	45.0	65.0
5	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X2)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	40	3	5	4.05	.749
X2.2	40	3	5	3.93	.730
X2.3	40	2	5	3.78	.832
X2	40	8	15	11.75	2.048
Valid N (listwise)	40				

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	25.0	25.0	25.0
4	18	45.0	45.0	70.0
Valid 5	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	30.0	30.0	30.0
Valid 4	19	47.5	47.5	77.5
5	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.5	2.5	2.5
Valid 3	16	40.0	40.0	42.5
4	14	35.0	35.0	77.5
5	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja (X3)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	40	3	5	3.88	.757
X3.2	40	3	5	3.90	.709
X3.3	40	3	5	3.95	.749
X3.4	40	2	5	4.03	.800
X3	40	11	20	15.75	2.539
Valid N (listwise)	40				

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	35.0	35.0	35.0
4	17	42.5	42.5	77.5
5	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	30.0	30.0	30.0
4	20	50.0	50.0	80.0
5	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	30.0	30.0	30.0
4	18	45.0	45.0	75.0
5	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.0	5.0	5.0
3	6	15.0	15.0	20.0
4	21	52.5	52.5	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	40	2	5	3.88	.791
Y.2	40	3	5	3.90	.744
Y.3	40	3	5	4.03	.660
Y.4	40	2	5	3.88	.723
Y.5	40	3	5	4.13	.757
Y	40	13	24	19.80	3.006
Valid N (listwise)	40				

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.5	7.5	7.5
3	6	15.0	15.0	22.5
Valid 4	24	60.0	60.0	82.5
5	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	32.5	32.5	32.5
Valid 4	18	45.0	45.0	77.5
5	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	20.0	20.0	20.0
Valid 4	23	57.5	57.5	77.5
5	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.0	5.0	5.0
3	7	17.5	17.5	22.5
Valid 4	25	62.5	62.5	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	22.5	22.5	22.5
Valid 4	17	42.5	42.5	65.0
5	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

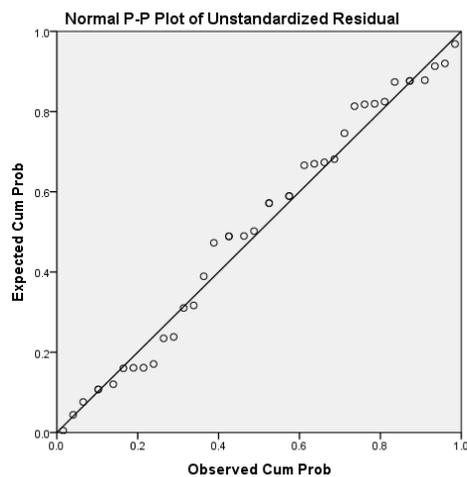
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.41228579
	Absolute	.098
Most Extreme Differences	Positive	.079
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.619
Asymp. Sig. (2-tailed)		.839

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	WFC	.649	1.541
	Beban Kerja	.558	1.793
	Semangat Kerja	.530	1.885

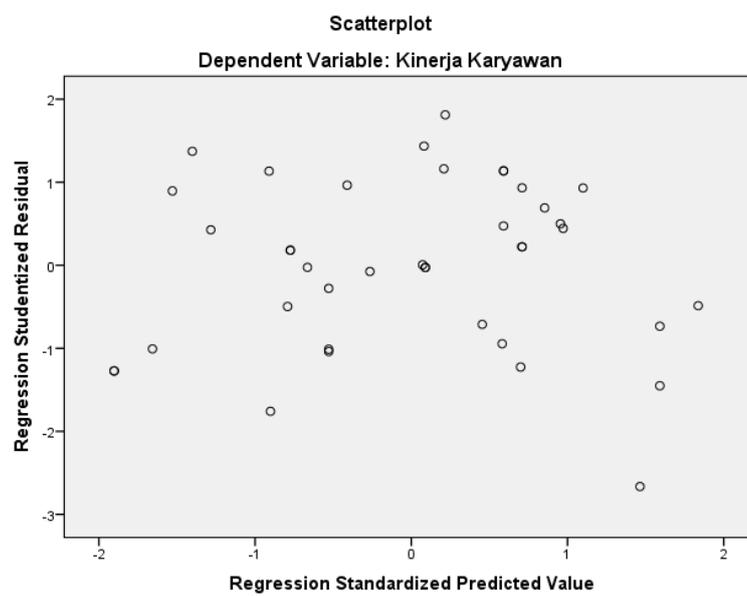
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.958	2.129		.920	.364
	WFC	.065	.076	.173	.856	.398
	Beban Kerja	-.110	.086	-.276	-1.272	.212
	Semangat Kerja	-.022	.071	-.068	-.305	.762

a. Dependent Variable: ABS_RES



Lampiran 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.883 ^a	.779	.761	1.470	.779	42.363	3	36	.000

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja , WFC, Beban Kerja

Hasil Analisis Korelasi Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	17.711	3.802		4.658	.000			
1 WFC	-.338	.136	-.241	-2.482	.018	-.664	-.382	-.194
Beban Kerja	-.338	.154	-.230	-2.195	.035	-.704	-.344	-.172
Semangat Kerja	.652	.127	.551	5.123	.000	.830	.649	.401

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.779	.761	1.470

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja , WFC, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.613	3	91.538	42.363	.000 ^b
	Residual	77.787	36	2.161		
	Total	352.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja , WFC, Beban Kerja

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.711	3.802		4.658	.000
	WFC	-.338	.136	-.241	-2.482	.018
	Beban Kerja	-.338	.154	-.230	-2.195	.035
	Semangat Kerja	.652	.127	.551	5.123	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

