

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini pertumbuhan dan perkembangan ekonomi Indonesia yang terjadi sangat pesat salah satunya berdampak pada semakin meningkatnya kebutuhan rumah tangga. Adanya tuntutan tersebut membuat wanita terdorong untuk ikut bekerja guna memenuhi kebutuhan rumah tangganya dengan segala keterbatasan pengetahuan maupun kemampuan yang dimiliki. Hal ini membuat jumlah tenaga kerja wanita di Indonesia pun semakin meningkat setiap tahunnya. Seiring dengan perkembangan jaman ditemukan fakta bahwa tidak semua wanita bekerja disebabkan oleh kondisi ekonomi yang buruk.

Terlepas dari apa pun faktornya, wanita yang bekerja terlebih telah menikah secara otomatis akan memiliki peran ganda karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam pekerjaannya. Idealnya memang setiap wanita bisa menjalani semua peran dengan baik, namun ini bukanlah hal mudah. Banyak wanita berperan ganda mengakui bahwa secara operasional sulit untuk membagi waktu bagi urusan rumah tangga dan urusan pekerjaan. Tidak jarang dihadapi oleh wanita berperan ganda sebuah keberhasilan setengah-setengah pada masing-masing peran atau hanya berhasil di salah satu peran saja dan peran yang lain dinomor duakan atau bahkan terbengkalai (Widiyanto, 2021).

Wanita bekerja juga akan berbenturan dengan adanya budaya tradisional dimasyarakat pada umumnya, yang menganggap bahwa wanita

atau seorang istri tidak bias menempati posisi yang lebih tinggi dari pria atau suami dan seharusnya istri bertugas dirumah untuk melayani suami dan mengurus anak. Wanita yang berkerja namun belum memiliki anak belum tentu tidak memiliki konflik karena dalam rumah tangga konflik tidak hanya disebabkan atau selalu tentang anak seperti masalah sekolah sehingga membuat orangtua khawatir dan terganggu dalam melakukan pekerjaan kantor, namun konflik juga bisa muncul karena pasangan itu sendiri ataupun keluarga besar terkait bapak, ibu, mertua, tekanan - tekanan yang diterima secara negatif oleh istri dapat mengganggu pekerjaannya dikantor sebagai karyawan. Wanita dalam menjalani pekerjaannya tidak jarang mengalami stres, dikarenakan mereka yang memegang banyak peran dan tuntutan menghadapi tekanan jiwa dan ketegangan yang berujung pada menurunnya tingkat kinerja wanita tersebut (Amrulloh, 2019).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Affandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala tugas organisasi dengan efektif dan efisien. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Kemudian menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja

adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja membutuhkan penilaian untuk memberikan hak kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan rencana karir mereka mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka sehingga perusahaan dapat menentukan gaji, memberikan promosi, dan dapat menilai perilaku karyawan (Siswanto, 2019). Dari pernyataan di atas kita dapat menyadari betapa pentingnya peranan tenaga manusia dalam organisasi/perusahaan dan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin untuk meningkatkan kinerja kerja diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia mau bekerja menggunakan skill atau keahliannya secara maksimal.

Perusahaan konveksi atau garmen merupakan perusahaan yang mengandalkan tenaga kerja wanita dengan kisaran umur 20-50 tahun yang memiliki masa kerja cukup lama dengan waktu bekerja selama delapan jam sehari dan bekerja enam hari dalam seminggu. Istirahat makan siang para karyawan pada perusahaan konveksi paling lama satu jam karena dikejar batas waktu setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing dalam menyelesaikan tugasnya. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Saraswati Konveksi yang berada di Desa Guwang Sukawati, di mana perusahaan ini mempekerjakan sebagian besar karyawan wanita yang sudah menikah. Jam kerja yang menuntut keberadaan karyawan pada pagi hingga sore hari membuat

mereka kadang terbengkalai dalam membagi waktu dengan keluarga. Namun ada saat-saat tertentu yang membuat mereka tidak bisa datang bekerja atau mengurangi waktu karyawan dalam bekerja karena urusan keluarga, hal-hal seperti ini lebih banyak dialami oleh karyawan wanita yang sudah berkeluarga dan memiliki anak. Permasalahan 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 keterlambatan dalam waktu bekerja setelah istirahat, akibatnya pekerjaan diselesaikan dengan terburu-buru.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan. Manfaat dari penilaian kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang tepat dan objektif mengenai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah data target dan relisasi penjualan di Saraswati Konveksi yang berada di Desa Guwang Sukawati Tahun 2022.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Konveksi Desa Guwang Sukawati Tahun 2022

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase (%)
2018	Rp. 550.000.000	Rp. 492.000.000	89,4%
2019	Rp. 583.000.000	Rp. 510.000.000	87,4%
2020	Rp. 610.000.000	Rp. 521.000.000	85,4%
2021	Rp. 500.000.000	Rp. 368.000.000	73,6%
2022	Rp. 578.000.000	Rp. 425.000.000	73,5%

Sumber: Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa realisasi penjualan dari tahun 2018-2022 masih belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan dan terjadi penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018 realisasi yang diperoleh sebesar 89,4 persen, pada tahun 2019 realisasi yang diperoleh sebesar 87,4 persen, pada tahun 2020 realisasi yang diperoleh sebesar 85,4 persen, pada tahun 2021 realisasi yang diperoleh sebesar 73,6 persen, dan pada tahun 2022 realisasi yang diperoleh sebesar 73,5 persen. Berdasarkan fenomena tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan di Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati belum cukup baik, hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum memenuhi target yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu salah satunya adalah *work family conflict* dan motivasi kerja yang kurang.

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, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal (Minarika dkk, 2020). Timbulnya sebuah konflik biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, di mana pemenuhan tuntutan peran

dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. *Work family conflict* atau konflik kerja ganda biasanya dialami oleh perempuan dimana disamping melakukan pekerjaan mereka dikantor, perempuan juga berperan dalam keluarga dirumah, sehingga pada penelitian ini yang menjadi fokus penulis adalah *work family conflict* atau konflik kerja ganda yang dialami oleh pegawai wanita yang ada di Dinas (Woruntu dkk, 2022). *Work family conflict* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena secara ekonomis, adanya pasangan suami istri yang bekerja (*two-worker family*) menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Adanya kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja dan keluarga disebut *work family conflict* (Minarika, 2020).

Selain itu, terdapat juga fenomena tingkat kehadiran kinerja karyawan di Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati dapat diketahui lewat data kehadiran pegawai yang dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2.
Tingkat Absensi Karyawan Saraswati Konveksi Tahun 2022

Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah absensi	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Persentase absensi (%)
Januari	42	27	1.134	36	1.098	3,1
Februari	42	24	1.008	32	976	3,1
Maret	42	27	1.134	34	1.100	2,9
April	42	26	1.092	35	1.057	3,2
Mei	42	27	1.134	39	1.095	3,4
Juni	42	26	1.092	32	1.060	2,9
Juli	42	27	1.134	36	1.098	3,1
Agustus	42	27	1.134	37	1.097	3,2
September	42	26	1.092	34	1.058	3,1
Oktober	42	27	1.134	33	1.101	2,9
November	42	26	1.092	36	1.056	3,2
Desember	42	27	1.134	38	1.096	3,3
Jumlah		317	13.314	422	12.892	37,4
Rata-rata		26,41	1.109,5	35,1	1.074,3	3,11

Sumber : Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Dimana tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,11% di tahun 2022. Menurut Made Sony, dkk 2022, menyatakan bahwa apabila absensi 0% sampai 3% dinyatakan baik (normal), di atas 3% sampai 10% dinyatakan buruk (tidak normal), di atas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi.

Seorang karyawan atau pekerja tentu dituntut untuk bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan, sebab kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang membantu tercapainya tujuan target dari sebuah perusahaan. Berdasarkan data yang diterima, kinerja perusahaan dapat dikatakan tidak stabil. Hal ini dapat dilihat dari data produksi yang dilakukan Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati selama tahun 2022 yang dilihat pada tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Data Jumlah Produksi Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati
Periode Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Produksi	Target Produksi	Persentase
1	Januari	9.300 (Pcs)	5.000 (Pcs)	186,00%
2	Februari	9.000 (Pcs)	5.000 (Pcs)	180,00%
3	Maret	8.900 (Pcs)	5.000 (Pcs)	178,00%
4	April	8.400 (Pcs)	5.000 (Pcs)	168,00%
5	Mei	8.300 (Pcs)	5.000 (Pcs)	166,00%
6	Juni	7.000 (Pcs)	5.000 (Pcs)	140,00%
7	Juli	7.150 (Pcs)	5.000 (Pcs)	143,00%
8	Agustus	7.200 (Pcs)	5.000 (Pcs)	144,00%
9	September	6.300 (Pcs)	5.000 (Pcs)	126,00%
10	Oktober	5.900 (Pcs)	5.000 (Pcs)	118,00%
11	November	4.300 (Pcs)	5.000 (Pcs)	86,00%
12	Desember	3.900 (Pcs)	5.000 (Pcs)	78,00%

Sumber: Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati (2023)

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa kinerja dalam hal jumlah produksi terus mengalami penurunan pada tahun 2022 hingga berada dibawah target produksi. Fenomena yang terjadi di Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati adalah karyawan wanita terlebih dahulu berperan sebagai ibu rumah tangga yang menyediakan segala sesuatu yang dibutuhkan anggota keluarga seperti memasak, mempersiapkan perlengkapan suami untuk bekerja dan anak-anak yang akan berangkat ke sekolah, serta kebutuhan anak yang masih balita yang akan ditinggalkan di rumah. Sedangkan di lain pihak, mereka harus berangkat bekerja sesegera mungkin agar dapat bekerja tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan.

Keterbatasan waktu dan harus melakukan banyak peran sekaligus tidak jarang membuat mereka merasa terburu-buru dan justru tidak maksimal dalam menjalankan perannya. Tetapi tidak sedikit dari mereka yang menjadikan konflik sebagai motivasi. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Minarika (2020) serta Idris dkk (2023) berpengaruh positif yaitu apabila *work family conflict* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya apabila *work family conflict* menurun maka kinerja karyawan menurun, berbeda dengan hasil penelitian Wijayadne (2022), Ariati dan Wulandari (2022) serta Kurwinarno dan Indirawati (2021) berpengaruh negatif yaitu apabila *work family conflict* meningkat maka kinerja karyawan akan menurun atau sebaliknya apabila *work family conflict* menurun maka kinerja karyawan meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bagian dari kebijakan perusahaan dengan semua bentuk pembayaran yang dimaksudkan sebagai penghargaan balas jasa atas kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Semua karyawan disini adalah tenaga kerja yang bekerja dan menerima upah di dalam hubungan kerja dengan perusahaan dengan sumber daya manusia sebagai aset utama maka semua insan bank berusaha memiliki tanggung jawab dalam pencapaian pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi yang sehingga karyawan memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Kompensasi merupakan cara perusahaan dalam membantu karyawan yang bekerja di perusahaan demi meningkatkan standar hidup karyawan dan kebutuhan-kebutuhan setiap hari yang stiap tahunnya meningkat. Dengan adanya kompensasi yang di berikan perusahaan diharapkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan meningkat (Sugiarti, 2020).

Salah satu fenomena yang muncul di Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati adalah adanya faktor kompensasi yang belum berjalan dengan baik yaitu kurangnya kerjasama antar karyawan dan peluang promosi yang tidak merata. Jadi ada beberapa tingkah laku karyawan yang tidak bisa bekerja sama

antar satu dengan yang lain karena mereka merasa adanya rekan kerja yang kurang menyenangkan. Peluang promosi yang hanya di berikan kepada karyawan tertentu saja tanpa menawarkan kesempatan kepada karyawan lain, sehingga ada karyawan yang tidak mendapatkan peluang promosi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan salah satu faktor kenyamanan dalam bekerja adalah mempunyai rekan kerja yang menyenangkan, dan mempunyai semangat apabila mendapat peluang promosi ke jabatan yang lebih tinggi. sehingga dengan itu kinerja karyawan akan meningkat. Kompensasi yang memadai harus memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan, memastikan perilaku yang tepat untuk semua karyawan yang berharap untuk dihargai kinerjanya sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2022), Kumalasari dan Effendi (2022) serta Rakhman dkk (2022), berbeda dengan hasil penelitian Rianda dan Winarno (2022) serta Burhanudin dan Suryanto (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri dan faktor dari luar diri seseorang. Pendapat tersebut hampir sama dengan teori Maslow yang menyatakan bahwa hirarkhi kebutuhan manusia dapat dipakai untuk melukiskan dan menggambarkan motivasi kerja seseorang. Dimana kebutuhan seseorang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan/keamanan, akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga

diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri (Fariz dkk, 2019). Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja (Septiadi dkk, 2022).

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa orang karyawan Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati, masih ada karyawan yang bermalas - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, karyawan mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya serta masih kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Pemberian motivasi wajib dilakukan karna motivasi dapat mendorong dan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan jika karyawan tidak memiliki motivasi maka produktivitas sebuah perusahaan akan menurun. Berikut disajikan data pemberian bonus sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Pemberian Bonus Kepada Karyawan Saraswati Konveksi
Desa Guwang Sukawati

Tahun	Anggaran Bonus Setiap Tahun	Jumlah Bonus Yang Terealisasi	Persentase (%)
2020	Rp. 25.000.000	Rp. 20.000.000	80%
2021	Rp. 34.000.000	Rp. 30.500.000	89,7%
2022	Rp. 37.000.000	Rp. 34.500.000	93,2%

Sumber: Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati (2023)

Dilihat pada Tabel 1.4 persentase realisasi bonus bagi karyawan di setiap tahunnya yaitu pada tahun 2020 sebesar Rp. 20.000.000 (80%), pada tahun 2021 berjumlah Rp. 30.500.000 (89,7%), dan pada tahun 2022 sejumlah Rp. 34.500.000 (93,2). Dengan diberikannya bonus kepada karyawan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi Desa Guwang Sukawati.

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang lebih baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, biaya tenaga kerja per unit produksi akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkembang, memenuhi kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya memberikan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai, terutama dalam upaya menumbuhkan motivasi pegawai menuju produktivitas yang lebih tinggi, karena dengan terpenuhinya kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus, memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Pemberian motivasi kerja dimaksudkan untuk memberikan insentif kepada karyawan.

Adapun *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu penelitian Marlius dan Pebrina (2022), Putri dkk (2022) serta Yolinza dan Marlius (2023), berbeda dengan hasil penelitian Hidayat (2021) serta Pragiwani dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Research gap dari penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Minarika (2020) serta Idris dkk (2023) berpengaruh positif yaitu apabila *work family conflict* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya apabila *work family conflict* menurun maka kinerja karyawan menurun, berbeda dengan hasil penelitian Wijayadne (2022), Ariati dan Wulandari (2022) serta Kurwinarno dan Indirawati (2021) berpengaruh negatif yaitu apabila *work family conflict* meningkat maka kinerja karyawan akan menurun atau sebaliknya apabila *work family conflict* menurun maka kinerja karyawan meningkat.

Peneliti dalam hal ini ingin mengetahui pengaruh dari *work family conflict*, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan wanita. Berdasarkan uraian variabel diatas penulis menganggap *work family conflict*, kompensasi, dan motivasi kerja menjadi permasalahan yang menarik untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut, maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict*, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Saraswati Konveksi di Desa Guwang, Sukawati”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut, maka peneliti merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang, Sukawati?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang, Sukawati?

- 3) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang, Sukawati?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang, Sukawati.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang, Sukawati.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan wanita pada Saraswati Konveksi Desa Guwang, Sukawati.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis
 - a) Bagi Peneliti

Secara teoritis penelitian ini diharapkan penelitian ini diharapkan mampu menjadi skripsi yang berkualitas sehingga mampu meluluskan peneliti dengan nilai yang memuaskan.

- b) Bagi Peneliti Lain

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi bagi penelitian selanjutnya dan dapat menjadi sumbangsih pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan atau pertimbangan-pertimbangan bagi Saraswati Konveksi dalam rangka menyusun strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, sehingga bisa meningkatkan laba dan target perusahaan.

b) 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 Teori Penetapan Tujuan (*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 (Untari dkk, 2021).

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 (Wandari, 2022). *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 di atas, 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 publik diidentifikasi sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian performance yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Wibowo, 2017). Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan sinonim dari perilaku, adalah sesuatu yang secara aktual dikerjakan dan dapat diobservasi, mencakup

tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017). Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang ada, melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir (2019:189) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yakni:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Jamaludin (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan Individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Jika karyawan tersebut memiliki ketrampilan yang baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh karyawan bagi perusahaan adalah motivasi, etika kerja, kehadirannya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk

menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun karyawan memiliki tingkat ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat ketrampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari apa yang dilakukan.

3. Dukungan organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagikaryawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut kinerja menurut Kasmir (2018:208) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan

Dalam mengukur kinerja karyawan menurut (Busro, 2018) dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut.

1. Kualitas (mutu)

Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Ketepatan Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.

4. Efektivitas

Penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6. Hubungan Antar Karyawan

Merupakan tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja

2.1.3 Work Family Conflict

1) Pengertian *Work Family Conflict*

Konflik pekerjaan-keluarga atau *work family conflict* (WFC) menurut Greenhaus dan Beutell (1985), adalah bentuk konflik antar peran yaitu tekanan peran dari pekerjaan dan tekanan peran dari keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih untuk digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka, oleh karena itu mereka bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya. Hal ini bisa meningkatkan kesempatan seseorang untuk mengalami konflik peran.

Work family conflict (WFC) merupakan interrole conflict of pressure atau adanya tekanan yang menimbulkan kondisi yang tidak stabil atau mengganggu keseimbangan peran, yakni antara peran sebagai seorang pekerja dan peran sebagai anggota keluarga. *Work family conflict*

juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi pertentangan akibat adanya peran ganda, yakni pada saat tuntutan peran dari pekerjaan serta keluarga secara kualitas tidak dapat disejajarkan dalam suatu kondisi dan waktu yang sama. Pekerjaan - keluarga memiliki komponen berupa masalah keluarga yang mencampuri tugas kerja, masalah pekerjaan-keluarga cenderung mudah muncul akibat adanya suatu urusan kerja mempengaruhi beberapa urusan dalam keluarga. Misalkan sebagian waktu yang semestinya diberikan untuk menyelesaikan tugas kerja telah terganggu oleh tugas sebagai anggota keluarga, seperti merawat anak yang sakit akan menghalangi seseorang untuk datang ke tempat kerja atau terlambat hadir di tempat kerja karena mengantar anak atau keluarga ke dokter. Hal tersebut juga dapat terjadi sebaliknya, seperti saat anak membutuhkan perhatian pada jam-jam keluarga sore atau malam hari, justru wanita pekerja yang menjadi ibu harus menyelesaikan tugas lembur (Soetjipto, 2019).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan 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*

Ada beberapa faktor *work family conflict* yang biasa dialami wanita pekerja, menurut Soetjipto (2019) penyebab konflik multi peran adalah:

1. *Time pressure*, yakni bila waktu yang dibutuhkan wanita pekerja untuk menyelesaikan tugas kerjanya lebih banyak, maka waktu yang semestinya diberikan untuk keluarga akan berkurang.
 2. *Family size and support*, yaitu ukuran atau jumlah keluarga yang besar yang memungkinkan peluang munculnya tuntutan dari anggota keluarga yang memunculkan tekanan juga semakin besar. Seseorang yang memiliki jumlah anggota keluarga tergolong kecil, lebih mudah mengatasi masalah dan tuntutan keluarga, dan justru banyak memperoleh dukungan sehingga jarang terjadi konflik.
 3. *Job satisfaction*, yakni apabila terjadi ketidak sesuaian yang tinggi antara harapan keluarga dengan fakta yang diperoleh karyawan.
 4. *Marital and life satisfaction*, apabila seorang wanita pekerja dengan kondisi kehidupan pernikahan yang kurang baik, maka memiliki potensi dan konsekuensi negatif dalam hubungan pernikahannya.
 5. *Size of firm*, yaitu adanya konflik multi peran sebagai dampak banyaknya tenaga kerja wanita di lingkungan perusahaan tersebut.
- Suharmono dan Natalia (2015) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi work family conflict, yaitu:

1. Tekanan waktu

Tekanan waktu adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu peran akan mempengaruhi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan peran yang lain. Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.

2. Ukuran keluarga dan dukungan keluarga

Ukuran keluarga yaitu jumlah anggota atau individu yang terdapat dalam sebuah keluarga. Semakin banyak anggota keluarga maka semakin akan memungkinkan banyak konflik. Sedangkan dukungan keluarga adalah bentuk motivasi dan dorongan serta penguatan yang diberikan keluarga kepada individu khususnya wanita yang bekerja dan mengurus keluarga, semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini harus diterima, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.

4. Kepuasan pernikahan

Kepuasan pernikahan yaitu sejauh mana pasangan yang menikah merasakan dirinya tercukupi dan terpenuhi dalam hubungan yang dijalani. Terdapat asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.

5. *Size of firm*

Banyaknya pekerja dalam perusahaan. Hal ini mungkin saja mempengaruhi work family conflict seseorang

3) **Indikator *Work Family Conflict***

Soetjipto (2019) menjelaskan adanya kompleksitas konflik peran ganda yang muncul dari berbagai arah, yang diantara kedua konflik

tersebut memuat masalah tekanan dalam pekerjaan dan tugas dalam keluarga, atau sebaliknya. Hal tersebut dapat diketahui dari 3 indikator berikut:

a. *Time-based conflict*

Konflik yang terjadi akibat waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas salah satu peran tidak dapat dilakukan secara bersama-sama untuk menyelesaikan tugas peran lainnya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa seorang yang tidak dapat membagi tugas perannya dalam waktu yang sama cenderung berpotensi konflik multi peran. Indikator untuk mengukur time-base conflict adalah optimalitas dalam pemanfaatan waktu untuk menjalankan satu peran yang tidak mengganggu peran lainnya, antara peran kerja dan peran keluarga.

b. *Strain-based conflict*

Kondisi kesulitan dan ketegangan yang dialami seseorang saat menyelesaikan tugas peran yang satu dipengaruhi oleh tuntutan peran yang lain dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketegangan tersebut termasuk munculnya gejala stres, tensi darah meningkat, kecemasan, emosi kurang stabil, dan sakit kepala. Indikator untuk mengukur strain-based conflict adalah mengetahui ketidaksesuaian yang menimbulkan ketegangan pada seseorang saat menjalankan salah satu peran yang terjadi dengan sambil menjalankan peran yang lain.

c. *Behaviour based conflict*

Konflik tersebut muncul ketika seseorang secara efektif menyelesaikan satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain dalam bentuk suatu tindakan. Ketidak efektifan tingkah laku ini dapat disebabkan atas rendahnya kesadaran seseorang atas akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain. Hal tersebut berhubungan antara ketidaksesuaian pola perilaku tertentu dengan perilaku yang diharapkan oleh pekerjaan (pekerjaan atau keluarga). Indikator untuk mengukur behavior-based conflict adalah adanya ketidaksesuaian pengharapan pada perilaku yang dilakukan seseorang dalam satu peran dengan harapan yang ada pada peran lainnya.

Menurut Haria (2020) indikator *work family conflict* adalah:

1. Tekanan pekerjaan (*work demand*)

Hal ini mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan.

2. Tekanan keluarga (*family demand*)

Tekanan keluarga mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak

2.1.4 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan

dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi.

Kemudian tambahan gaji dan bonus sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja individu, sedangkan menurut Mangkunegara (2019), kompensasi sebagai sistem reward atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horisontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya Hidup (*Cost Living*)

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi Sutrisno (2020) sebagai berikut:

1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.

3. Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun

3) Indikator Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson (2016) Kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

2. Gaji Variabel

Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.

3. Benefit

Program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian benefit perusahaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan

atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016:235) yaitu sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji

Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

2.1.5 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Untuk lebih jelasnya pengertian motivasi, dapat dilihat dari pendapat beberapa ahli. Motivasi kerja karyawan diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya (Agustini, 2019).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (*intern*) dan dari luar diri individu (*ekstern*) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong

perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi kerja ini merujuk kepada usaha para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja sebaliknya pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah dorongan, inspirasi yang dapat memberikan semangat atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan kekuatan dari luar, yang dimana pada intinya dapat mempengaruhi dirinya sendiri secara positif atau negatif tergantung pada situasi atau kondisi yang dihadapi.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Banyak hal yang dapat mempengaruhi apakah motivasi dapat memberikan hasil yang diinginkan atau tidak, hal ini tergantung dari bagaimana perusahaan mampu mengelola faktor-faktor yang terkait sehingga tujuan pemberian motivasi dapat berjalan sesuai rencana. Motivasi sebagai proses psikologis pada diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor (Agustini, 2019). Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1. Faktor di dalam diri individu (intern), yaitu:
 - a. Usia
 - b. Tingkat pendidikan

- c. Keinginan dan harapan pribadi
 - d. Kebutuhan
 - e. Kelelahan dan kebosanan
 - f. Kepuasan kerja
2. Faktor di luar diri individu (ekstern), yaitu:
- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya penghargaan atas prestasi
 - e. Status dan tanggungjawab
 - f. Peraturan yang berlaku
 - g. Budaya organisasi

Menurut Fahmi (2017:100) faktor-faktor motivasi yaitu:

1. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangkitkan dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut

3) Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2019) yaitu:

1. Fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi untuk kelangsungan hidup setiap manusia.
2. Keamanan adalah keadaan bebas dari segala macam hal yang dapat menghambat kinerja karyawan.
3. Sosial kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Penghargaan merupakan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Aktualisasi Diri dilihat dari kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang dalam karyawan selama bekerja.

Menurut Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja karyawan adalah:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2. Prestasi yang diraih

Prestasi kerja yang diraih adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu.

3. Peluang untuk maju

Pengakuan orang lain adalah keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.

4. Kemungkinan pengembangan karier

Kemungkinan pengembangan karier adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

5. Tanggung jawab

Peluang untuk maju adalah keinginan mendapatkan yang adil sesuai dengan pekerjaan.

6. Pengakuan orang lain

Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik untuk diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh work family konflik, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

1. Ariati dan Wulandari (2022) mengenai Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap *Staff Performance* bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap *staff performance*. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden yakni seluruh karyawan Labak River Hotel Ubud. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *staff performance*; (2) *family work conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *staff performance*; (3) *work family conflict* dan *family work conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *staff performance*. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 93,9%. Saran yang dapat diberikan yaitu diharapkan karyawan Labak River Hotel Ubud di Gianyar mampu memanajemen waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu meningkatkan sikap profesional dalam bekerja dan diharapkan pula kepada pimpinan Labak River Hotel Ubud di Gianyar agar mampu memotivasi karyawannya dalam bekerja secara maksimal. Persamaan penelitian Ariati dan Wulandari (2022) dengan penelitian ini adalah sama sama-sama meneliti pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis berganda, perbedaan Ariati dan Wulandari (2022) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan wanita dan tempat penelitian dilakukan di Sarawati Konveksi Desa Guwang Sukawati.

2. Burhanudin dan Suryanto (2021) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi. Subjek dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Kita di Sleman, Yogyakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan alat analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Kita di Sleman, sedangkan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Kita di Sleman. Persamaan penelitian Burhanudin dan Suryanto (2021) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis berganda, perbedaan Burhanudin dan Suryanto (2021) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan wanita dan motivasi kerja dan tempat penelitian dilakukan di Sarawati Konveksi Desa Guwang Sukawati.
3. Fadhilah (2022) mengenai pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work family conflict* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif serta menggunakan pendekatan kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *work family conflict* tidak berpengaruh

secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang (2) Stres Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang, (3) *work family conflict* dan stres kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. Persamaan penelitian Ariati dan Fadhilah (2022) dengan penelitian ini adalah sama sama-sama meneliti pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis berganda, perbedaan Fadhilah (2022) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan wanita dan tempat penelitian dilakukan di Sarawati Konveksi Desa Guwang Sukawati.

4. Fauzan (2022) mengenai mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan motivasi karyawan di perusahaan manufaktur bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja dan Motivasi Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah uji hipotesis dengan menggunakan data primer yang bersumber dari pengamatan, laporan dan pengisian kuesioner. Sampel penelitian adalah karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur dengan menggunakan *metode purposive sampling* sehingga di peroleh 173 responden yang menjadi sampel. Analisis data yang digunakan untuk uji hipotesis menggunakan metode analisis Structural Equation Modelling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan software Smart-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif

terhadap Motivasi Karyawan, Kepuasan terhadap Kinerja karyawan. Motivasi karyawan dan Kepuasan terhadap Kinerja terbukti memediasi pengaruh positif dari Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Motivasi karyawan terbukti berpengaruh positif terhadap Kepuasan terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan terhadap Kinerja terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dan Kepuasan terhadap Kinerja tidak terbukti menjadi mediasi pengaruh positif dari Motivasi karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Implikasi bagi perusahaan adalah untuk meningkatkan Kinerja Karyawan secara optimal diperlukan Motivasi karyawan yang tinggi dan Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian Fauzan (2022) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis analisis Structural Equation Modelling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan software Smart-PLS, perbedaan Fauzan (2022) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan wanita dan tempat penelitian dilakukan di Sarawati Konveksi Desa Guwang Sukawati.

5. Hidayat (2021) mengenai pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan method quantitative untuk mengetahui hasil dari penelitian ini, berarti peneliti mengambil data dari kuisioner yang dibagikan. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia..Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena Disiplin Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal. Persamaan penelitian Hidayat (2021) dengan penelitian ini adalah sama sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis berganda, perbedaan Hidayat (2021) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan wanita dan tempat penelitian dilakukan di Sarawati Konveksi Desa Guwang Sukawati.

6. Kumalasari dan Effendi (2022) mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok bertujuan untuk mengetahui menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada petugas pemadam

kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa program Structural Equation Model (SEM) melalui software AMOS. Data yang diolah sebanyak 150 sampel dari 182 data populasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh fakta empiris berupa : 1) Kompensasi secara langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan; 2) Lingkungan secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 3) Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan; 4) Kompensasi secara langsung berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja; 5) Lingkungan secara langsung berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja; 6) Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja; 7) Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan; 8) Kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan; 9) Lingkungan secara tidak langsung berpengaruh positif melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan; 10) Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok perlu memperhatikan variabel-variabel tersebut karena memiliki peran signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian Kumalasari dan Effendi (2022) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis berganda, perbedaan Kumalasari dan Effendi (2022) dengan

penelitian ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan wanita dan tempat penelitian dilakukan di Sarawati Konveksi Desa Guwang Sukawati.

7. Kuswinarno dan Indirawati (2021) mengenai Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan) bertujuan untuk mengetahui menganalisis pengaruh beban kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja wanita karir dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Variabel independen pada penelitian ini yaitu beban kerja dan konflik pekerjaan-keluarga dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan wanita sedangkan untuk variabel mediasi (Intervening) adalah stres kerja. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan menganalisis datanya menggunakan regresi linear berganda serta analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Konflik Pekerjaan-Keluarga juga secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Konflik Pekerjaan-keluarga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Dan Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Persamaan penelitian

Kuswinarno dan Indirawati (2021) dengan penelitian ini adalah sama sama-sama meneliti pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis berganda, perbedaan Kuswinarno dan Indirawati (2021) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan wanita dan tempat penelitian dilakukan di Sarawati Konveksi Desa Guwang Sukawati.

8. Marlius dan Pebrina (2022) mengenai Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan kedisiplinan monyet terhadap kinerja karyawan di PT Kencana Sawit Indonesia, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, metode sampling menggunakan total sampling dengan jumlah responden 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah multiple linear regression analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian Marlius dan Pebrina (2022) dengan penelitian ini adalah sama sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis berganda, perbedaan Marlius dan Pebrina (2022) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan wanita dan tempat penelitian dilakukan di Sarawati Konveksi Desa Guwang Sukawati.

9. Minarika dkk (2020) Penelitian ini dilatar belakangi oleh belum optimalnya kinerja karyawan yang dibuktikan dengan masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang telah ditentukan serta masih adanya pegawai yang mengalami kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang diakibatkan oleh belum optimalnya pemeliharaan work family conflict dan work life balance pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai yaitu sebanyak 712 orang. Ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 88 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, studi lapangan (observasi, wawancara dan angket). Berdasarkan hasil penelitian bahwa : 1) Work family conflict pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran termasuk dalam kategori cukup baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa work family conflict dengan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya work family conflict berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka semakin baik tingkat pemeliharaan work family conflict maka kinerja karyawan semakin meningkat; 2) Work life balance pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran termasuk dalam kategori cukup baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa work life balance dengan kinerja

karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka semakin baik tingkat pemeliharaan work life balance maka kinerja karyawan semakin meningkat;

3) Kinerja karyawan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran termasuk dalam kategori tinggi. Secara simultan work family conflict dan work life balance memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif work family conflict dan work life balance terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka semakin baik pemeliharaan work family conflict dan work life balance maka kinerja karyawan semakin meningkat. Persamaan penelitian Minarika dkk (2020) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis berganda, perbedaan Minarika dkk (2020) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan wanita dan tempat penelitian dilakukan di Sarawati Konveksi Desa Guwang Sukawati.

10. Pragiwani dkk (2020) mengenai Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group) bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group. Metode penelitian ini adalah

metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 128 orang. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS, dan di analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, regresi linear berganda, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, (2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian Pragiwani dkk (2020) dengan penelitian ini adalah sama sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis berganda, perbedaan Pragiwani dkk (2020) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan wanita dan tempat penelitian dilakukan di Sarawati Konveksi Desa Guwang Sukawati.

11. Putri dkk (2022) mengenai Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah 70 orang karyawan dan menggunakan sampling jenuh. Data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara karyawan, penyebaran kuesioner dan dokumentasi dan menggunakan teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi internal,

beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan agar menjaga komunikasi yang baik di dalam perusahaan, perusahaan harus memperhatikan mengenai beban kerja yang diberikan pada karyawan, dan perusahaan harus selalu memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian Putri dkk (2022) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis berganda, perbedaan Putri dkk (2022) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan wanita dan tempat penelitian dilakukan di Sarawati Konveksi Desa Guwang Sukawati.

12. Rakhman dkk (2022) mengenai Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini

menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian seluruh karyawan Office sebanyak 60 karyawan. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Office di PT. Feen Marine Batam, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Office di PT. Feen Marine Batam, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Office di PT. Feen Marine Batam, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Office di PT. Feen Marine Batam. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Office di PT. Feen Marine Batam. Persamaan penelitian Rakhman dkk (2022) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis berganda, perbedaan Rakhman dkk (2022) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan wanita dan tempat penelitian dilakukan di Sarawati Konveksi Desa Guwang Sukawati.

13. Rianda dan Winarno (2022) mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT Rajasaland Bandung bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel antara lain kompensasi, lingkungan kerja fisik, serta kinerja pegawai pada PT Rajasaland Bandung. Didalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif yang memakai teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling

jenuh. Populasi yang ditetapkan pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT Rajasaland Bandung serta mengambil sampel yang menggunakan cara sampling jenuh dengan total perespon dalam meneliti ialah terdapat responden yang berjumlah 50. Hasil yang diperoleh yaitu kompensasi masuk kedalam kategori cukup baik, lingkungan kerja fisik berada pada kategori cukup baik, dan kinerja pegawai pada kategori sangat baik. Dari penelitian ini membuktikan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan. Persamaan penelitian Rianda dan Winarno (2022) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis berganda, perbedaan Rianda dan Winarno (2022) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan wanita dan tempat penelitian dilakukan di Sarawati Konveksi Desa Guwang Sukawati.

14. Wijayadne (2022) mengenai peran *work family conflict* terhadap work performance karyawan perusahaan *fast moving consumer goods* di Indonesia bertujuan untuk mengetahui pengaruh work pressure terhadap work performance, work family conflict memoderasi keterhubungan antara work pressure terhadap work performance di PT.X. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable work pressure dan work conflict family sebagai variable bebas dan variable work performance sebagai variable terikat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif

deskriptif regresi linear sederhana. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dari salah satu perusahaan keluarga terbesar di Indonesia. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan sampel adalah *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner yang menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa *variable work pressure* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work performance* secara parsial, *variable work conflict family* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work performance* secara parsial. Variabel *work conflict family* mampu menjadi *variable moderasi* antara hubungan *work pressure* terhadap *work performance*. Persamaan penelitian Wijayadne (2022) dengan penelitian ini adalah sama sama-sama meneliti pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis berganda, perbedaan Wijayadne (2022) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan wanita dan tempat penelitian dilakukan di Sarawati Konveksi Desa Guwang Sukawati.

15. Yulinza dan Marlius (2023) mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Populasi adalah pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Solok Selatan sebanyak 42 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda berbantuan dengan program komputer SPSS for windows versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Persamaan penelitian Yulinza dan Marlius (2023) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis berganda, perbedaan Yulinza dan Marlius (2023) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan wanita dan tempat penelitian dilakukan di Sarawati Konveksi Desa Guwang Sukawati.