



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA WANITA TERHADAP KINERJA KARYAWATI (STUDI PADA KARYAWATI KANTOR GUBERNUR PROV. SUMATERA BARAT)

SKRIPSI



**HERTESA REGINA
07152035**

**PROGRAM STUDI SI JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS ANDALAS PADANG
2012**

LEMBARAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

Pengaruh Konflik Peran Ganda Wanita Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Gubernur Prov. Sumatera Barat)

Merupakan hasil karya saya sendiri, dan tidak terdapat sebagian atau keseluruhan dari tulisan yang memuat kalimat, ide, gagasan, atau pendapat yang berasal dari sumber lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Adapun bagian-bagian yang bersumber dari karya orang lain telah mencantumkan sumbernya sesuai dengan norma, etika dan kaidah penulisan ilmiah. apabila di kemudian hari di temukan *plagiat* dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh.

Padang, 25 September 2012

yang memberi pernyataan,



Hertesa Regina

BP : 07152035

	No. Alumni Universitas	HERTESA REGINA	No. Alumni Fakultas
	a). Tempat / Tgl Lahir : Padang / 11 Desember 1989 b). Nama Orang Tua : Herman Kaciak dan Roniza c). Fakultas : Ekonomi d). Jurusan : Manajemen e). No. BP : 07152035 f) Tgl Lulus : 29 Juni 2012 g). Predikat Lulus : Memuaskan h). IPK : 3,03 i) Lama Studi : 4 tahun 10 bulan j). Alamat Orang Tua : Komp. Pemda Jln. Aru No. 271, Kelurahan Lubuk Begalung, Kecamatan Lubuk Begalung, Padang Sumatera Barat		

Pengaruh Konflik Peran Ganda Wanita Terhadap Karyawati (Studi pada Karyawati Kantor Gubernur Prov. Sumatera Barat)

*Skripsi S1 oleh Hertesa Regina,
Pembimbing Dr.Rahmi Fahmi,SE,MBA*

ABSTRAK

Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, bagi wanita tidaklah mudah. Peran ganda ini kelihatannya menjadi salah satu sumber permasalahan utama bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) wanita ketika dia ingin mengembangkan karirnya agar kinerja-nya dalam bekerja bisa lebih efektif. Sehubungan dengan masalah yang hendak diteliti tersebut diajukan hipotesis bahwa Konflik Peran Ganda yang terdiri atas Konflik Pekerjaan-Keluarga (WFC) dan Konflik Keluarga-Pekerjaan mempengaruhi Kinerja karyawan.

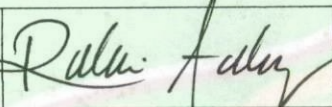
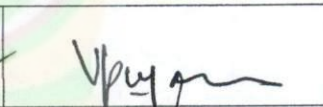
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawati Kantor Gubernur Prov. Sumatera Barat. Dari 231 karyawati diambil sampel sebesar 141 karyawati. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner. Metode pengolahan data dengan program SPSS.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi WFC dan FWC terhadap Kinerja bertanda negatif, hal ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan signifikan negatif terhadap kinerja karyawati.

Keywords: *Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Kinerja*

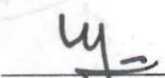
Skripsi telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal : 29 Juni 2012

Abstrak telah disetujui oleh penguji

Tanda Tangan			
Nama Terang	Dra.Toti Srimulyati,MT	Dr.Rahmi Fahmi,SE,MBA	Dr. Vera Pujani,SE,M.Tech

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen:

Dr. Harif Amali Rivai, SE. Msi
Nip: 197102211997011001


Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas / Universitas Andalas dan mendapat nomor Alumnus:

	Petugas Fakultas/ Universitas	
Nomor Alumni Fakultas:	Nama	Tanda Tangan
Nomor Alumni Universitas:	Nama	Tanda Tangan

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran ALLAH SWT Tuhan semesta alam yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya berupa kesehatan, kelapangan waktu dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda Wanita Terhadap Kinerja Karyawati (Studi Pada Karyawati Kantor Gubernur Prov. Sumatera Barat ”**

Sebagai suatu karya tulis ilmiah dari seorang mahasiswa sudah barang tentu melibatkan berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu dengan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ayahanda Herman Kaciak dan Ibunda Roniza yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan dan dalam menyelesaikan skripsi ini, serta atas semua doa, keringat dan nasehat yang tiada henti mengiringi setiap langkah.
2. Bapak Prof.Dr.Tafdil Husni,SE.MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
3. Bapak Dr. Harif Amali Rivai. SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Ibu Dr. Vera Pujani. SE, MM.Tech selaku Sekretaris Jurusan yang telah memfasilitasi dari tahap penulisan proposal hingga pelaksanaan ujian skripsi.

4. Ibu Dr.Rahmi Fahmi,SE,MBA selaku Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan motivasi kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dra.Toti Srimulyati, MT dan Ibu Dr.Vera Pujani,SE.MM. yang bertindak sebagai penguji dalam seminar hasil dan memberikan masukan untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Sari Lenggogeni,SE,MM sebagai Pembimbing Akademik yang telah memberikan pengarahan kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu staf pengajar di Jurusan Manajemen atas didikan dan ilmu yang telah disampaikan kepada penulis.
8. Ibu Minda, Bang Frengki dan Da Yal di Biro Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi yang sangat membantu penulis baik dalam bagian akademik guna kelancaran proses penyelesaian skripsi ini.
9. Abang Yu dan adik tercinta Tria atas semua dukungan dan bantuan serta semangat yang diberikan
10. Untuk sahabat sepanjang masa Velma, thank you for always be there, keep in touch and keep giving spirit to each other, 11 years and keeep counting on.
11. Besties tersayang aiu,winda,adek,lily,mona,merry,echa,tia,thank you for always be there despite the distance and busy work. Terima kasih untuk 5 tahun ini, dari hari pertama sampai detik ini untuk semua tawa & tangis yang dibagi dan semangat yang diberikan. Please always stay like this.

12. Sahabat-sahabat G@zeBo dan semua sahabat Manajemen 07 tanpa terkecuali, terimakasih atas masukan dan hari-hari penuh kebersamaannya semoga semua yang kita perbuat menjadi kenangan dimasa mendatang.

13. Senior-senior terimakasih atas petunjuk, arahan dan dukungan serta nasehat yang diberikan.

14. Segala pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini,terimakasih yang tak terhingga.

Penulis menyadari, sebagai hasil karya manusia dengan segala kelemahan dan keterbatasan, penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun yang dapat bermanfaat demi lebih baiknya skripsi ini. Akhir kata mohon maaf atas semua kesalahan dan terimakasih.

Padang, 25 September 2012

Penulis

UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat bagi Praktis	6
1.5 Ruang Lingkup Pembahasan.....	6
1.6 Sistematika Penulisan.....	7

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Konflik.....	8
2.1.1 Tipe-Tipe Konflik	9
2.1.2 Tingkatan Konflik	11
2.1.3 Faktor –Faktor Penyebab Konflik	13
2.1.4 Bentuk-Bentuk Konflik.....	16
2.1.5 Pengertian Konflik Peran Ganda.....	17
2.1.5.1 Konflik Pekerjaan-Keluarga (WFC).....	18

2.1.5.2 Konflik Keluarga-Pekerjaan (FWC).....	23
2.1.6 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja.....	25
2.2 Definisi Karier, Wanita Karier, dan Wanita Kerja.....	26
2.2.1 Karier.....	26
2.2.2 Wanita Karier dan Wanita Kerja.....	27
2.2.3 Hambatan Wanita dalam Peningkatan Peranan Karier.....	28
2.2.4 Pengembangan Karier.....	29
2.3 Pengertian Kinerja.....	30
2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	33
2.3.2 Penilaian Kinerja.....	34
2.4 Penelitian terdahulu.....	37
2.5 Kerangka Berfikir.....	38
2.6 Hipotesis.....	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	40
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
3.2.1 Populasi.....	41
3.2.2 Sampel.....	41
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.3.1 Variabel Independen.....	42
3.3.2 Variabel Dependen.....	43
3.4 Sumber data yang digunakan.....	46

3.4.1 Pengumpulan Data Primer.....	46
3.4.2 Pengumpulan Data Sekunder.....	46
3.5 Instrumen Penelitian.....	46
3.6 Metode Analisis Data.....	47
3.6.1 Uji Validitas.....	47
3.6.2 Uji Reabilitas.....	47
3.6.3 Uji Asumsi Klasik Regresi.....	48
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	48
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas.....	48
3.6.3.3 Uji Autokorelasi.....	48
3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.6.4 Uji Hipotesis.....	49
3.6.5 Analisa Regresi Linear Berganda.....	50

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

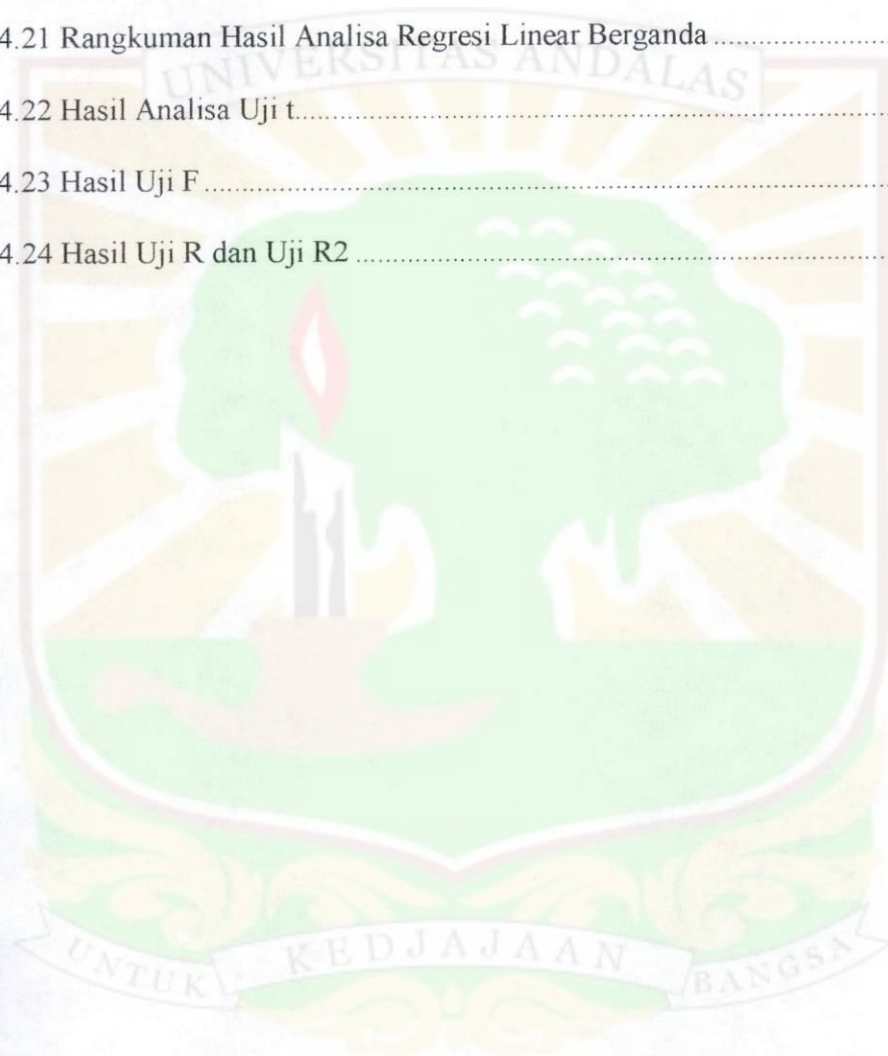
4.1 Gambaran Umum Mengenai Objek Penelitian.....	51
4.1.1 Gambaran Umum.....	51
4.1.2 Visi dan Misi Pemerintah Prov. Sumatera Barat.....	51
4.2 Hasil Penelitian.....	53
4.2.1 Profil Responden.....	54
4.2.2 Analisa Deskriptif.....	59
4.2.3 Pengujian Instrumen.....	66
4.2.3.1 Uji Validitas.....	66

4.2.3.2 Uji Reabilitas	68
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	69
4.2.4.1 Uji Normalitas	69
4.2.4.2 Uji Multikolinearitas	70
4.2.4.3 Uji Autokorelasi	71
4.2.4.4 Uji Heteroskedastisitas	72
4.2.5 Analisa Regresi Linear Berganda	72
4.2.6 Pengujian Hipotesis	74
4.2.6.1 Uji T	74
4.2.6.2 Uji F	76
4.2.6.3 Uji R dan Uji R ²	77
4.3 Pembahasan	78
4.4 Implikasi Penelitian	82
4.4.1 Implikasi Teoritis	82
4.4.2 Implikasi Manajerial	82
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Keterbatasan Penelitian	86
5.3 Saran	86
5.3.1 Saran teoritis	87
5.3.2 Saran untuk praktisi	87

DAFTAR TABEL

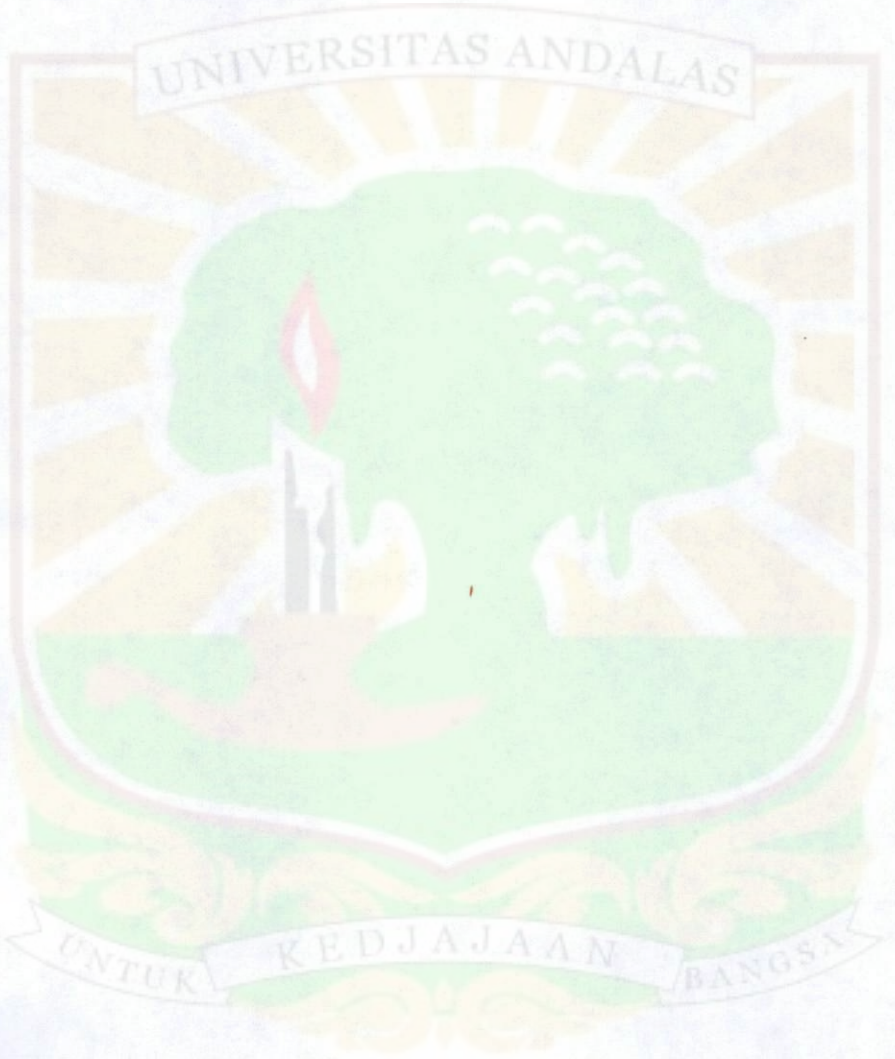
Table 3.1 Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Prov. Sumatera Barat 2010	41
Table 3.2 Definisi Operasional	45
Table 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur	54
Table 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Agama	55
Table 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Table 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Table 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Golongan/Pangkat	56
Table 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	56
Table 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	57
Table 4.8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jumlah Anak	57
Table 4.9 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan	58
Table 4.10 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pekerjaan Suami	58
Table 4.11 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Penghasilan Suami Per Bulan	59
Table 4.12 Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai WFC	61
Table 4.13 Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai FWC	63
Table 4.14 Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai Kinerja	65
Table 4.15 Hasil pengujian Validitas	67
Table 4.16 Hasil Uji Reabilitas	69

Table 4.17 Hasil Pengujian Multikoleaniritas	71
Table 4.19 Hasil Pengujian Durbin-Watson dengan Predictors (constant)	71
Table 4.20 Hasil uji Heteroskedastisitas	72
Table 4.21 Rangkuman Hasil Analisa Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.22 Hasil Analisa Uji t.....	74
Tabel 4.23 Hasil Uji F	76
Tabel 4.24 Hasil Uji R dan Uji R2	77



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Uji Normalitas..... 70



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di masa sekarang ini tidak asing lagi bagi kita mendengar istilah “Wanita Karir”. Di semua bidang pekerjaan kita bisa melihat banyak pekerjaan yang tadinya hanya dikerjakan oleh Pria, sekarang Wanita pun juga melakukannya. Dari Direktur perusahaan sampai ke tukang parkir pun sekarang Wanita juga ada. Setelah analisis bertahun-tahun mengenai apa yang membuat seorang pemimpin bisa melaksanakan tugasnya dengan efektif dan siapa yang memiliki *Right Stuff*, ahli manajemen sekarang tahu bagaimana caranya untuk mendapatkan eksekutif yang hebat : Mempekerjakan Wanita (Sharpe, 2000, in *Business Week*).

Namun, walaupun sekarang wanita mendapat proporsi yang lebih besar dalam dunia kerja, posisi mereka pada top manajer atau pada posisi yang penting dalam perusahaan masih sedikit. Fenomena ini tidak hanya terjadi pada karyawan wanita yang bekerja di perusahaan. Hal ini justru dalam kehidupan sehari-hari kita banyak terjadi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) wanita yang seperti kita ketahui bekerja pada instansi-instansi pemerintahan. Walaupun pemerintah sudah mencanangkan wanita mendapatkan kesempatan yang sama dengan pria dalam berkariir di berbagai bidang pemerintahan, namun tak dapat kita pungkiri masih sedikit wanita yang benar-benar menempati jabatan-jabatan penting atau

mendapatkan kenaikan golongan/pangkat yang tinggi. Jabatan-jabatan penting pemerintah dan golongan/pangkat yang tinggi masih didominasi oleh kaum pria.

Kelihatannya masih sulit bagi para wanita untuk mencapai puncak pimpinan dibandingkan dengan pria. Jalan untuk mencapai level yang lebih tinggi sulit untuk ditemukan oleh kaum wanita, sehingga Eagly & Carli (2007) memunculkan sebuah metafor baru untuk fenomena ini, yaitu Labirin (*The Labyrinth*).

Konsep metafor Labirin menyatakan bahwa halangan yang dihadapi oleh wanita dalam menemukan rute ke posisi atau level yang lebih tinggi bukan hanya dihalangi oleh satu penghalang yang absolute saja, tapi oleh sejumlah penghalang, beberapa tidak kentara dan beberapa sangat jelas terlihat (Eagly & Carli, 2007). Dalam konsep ini hal-hal yang dianggap menjadi penghalang adalah:

1. Tarik-menarik antara kepentingan keluarga dan pekerjaan
2. Penolakan terhadap atasan wanita
3. Diskriminasi dan prasangka

Selama ini stereotipe yang tertanam dalam masyarakat ialah tugas untuk memperoleh penghasilan keluarga secara tradisional terutama dibebankan kepada suami sebagai kepala keluarga, sedangkan peran istri dianggap sebagai penambah penghasilan keluarga. Namun, partisipasi wanita saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia dengan memberikan kinerja yang sama baik dan efektifnya seperti pria.

Akan tetapi, menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Peran ganda ini kelihatannya menjadi salah satu sumber permasalahan utama bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) wanita ketika dia ingin mengembangkan karirnya agar kinerja-nya dalam bekerja bisa lebih efektif. Dalam birokrasi pemerintahan, seorang karyawan harus mengikuti pelatihan jika ingin mengambil kesempatan untuk mendapatkan jabatan, bisa berupa ADUMLA atau SPAMEN. Namun bagaimana seorang karyawan yang sudah berkeluarga bisa meninggalkan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu dalam keluarga untuk mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut? Sementara jika dia tidak mengikuti pelatihan tersebut karirnya tidak akan berkembang.

Bisa dilihat dalam tabel 1.1 di lampiran, selain jumlah karyawan yang tidak sebanding dengan pegawai pria, bisa kita lihat untuk golongan yang lebih tinggi yang memungkinkan pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik, masih didominasi oleh pria. Sementara karyawan kebanyakan tertahan di golongan/pangkat IIIId dan IVa. Dari tabel di atas bisa diambil kesempatan, walaupun wanita sudah diberi kesempatan untuk mengembangkan karier mereka dalam pemerinthan seluas-luasnya, masih banyak yang belum memanfaatkan kesempatan tersebut. Apakah konflik peran ganda termasuk ke dalam faktor yang menyebabkan fenomena ini?

Konflik peran ganda wanita menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1994) dengan pekerjaan di kantor. Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat

menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan kinerja yang baik. Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi didalam pekerjaannya dan tidak bisa memberikan kinerja yang efektif.

Sudah bukan pemandangan yang aneh lagi dalam lingkungan kantor terkadang karyawan masih mengurus urusan keluarganya dari kantor. Hal ini tentu saja akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan yang bersangkutan. Konsentrasi yang pecah tidak akan menghasilkan kinerja yang baik dan efektif. Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Pertanyaannya sekarang seberapa besar konflik peran ganda ini mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Gubernur Prov. Sumatera Barat?

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melihat bagaimana sebenarnya konflik peran ganda wanita mempengaruhi kinerja seorang karyawan di lingkungan Kantor Gubernur Prov. Sumatera Barat , sehingga penelitian ini diberi judul: **“Pengaruh Konflik Peran Ganda Wanita Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Gubernur Prov. Sumatera Barat”**.

Penelitian ini menguji dua dimensi konflik peran ganda. Pertama, konflik dapat ditimbulkan dari pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work-Family Conflict/WFC*), Kedua, konflik dapat terjadi ketika keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family-Work Conflict/FWC*) sebagaimana diusulkan mula-mula oleh Gutek et al. (1991). Para peneliti terdahulu WFC dan FWC sebagai suatu konstruk yang berbeda (Gutek et al., 1991; Frone et al. 1992; Judge et al., 1994).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai konflik Peran Ganda Wanita, serta dapat dijadikan salah satu referensi baik oleh kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama

1.4.2 Manfaat Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkompeten di lingkungan Kantor Gubernur Setda Prov. Sumatera Barat dengan memberikan kontribusi berupa transfer informasi yang diperoleh dari hasil penelitian yang secara umum menggambarkan kondisi konflik peran ganda yang dialami karyawan wanitanya dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi kinerja mereka. Sehingga kebijakan-kebijakan yang diterapkan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan konflik peran ganda yang dialami wanita.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk menghindari Luasnya pembahasan maka penulis membatasi permasalahan :

1. Konflik Peran Ganda hanya seputar 2 dimensi konflik peran ganda saja. Pertama, konflik dapat ditimbulkan dari pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work-Family Conflict/WFC*), Kedua, konflik dapat terjadi ketika keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family-Wok Conflict/FWC*)

2. Sampel populasi dalam penelitian ini adalah PNS wanita yang sudah berkeluarga.

1.6 Sistematika Penulisan

Pembahasan penelitian akan di bagi menjadi 5 bab dengan sistematika berikut ini :

- BAB I : Merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulisan.
- BAB II : Merupakan landasan teori yang membahas teori yang relevan dengan penelitian yang akan diadakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesa.
- BAB III : Merupakan metode penelitian yang berisi tentang pembahasan desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel , jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.
- BAB IV : Merupakan pembahasan yang meliputi karakteristik responden, deskripsi jawaban responden, hasil analisis data serta pembahasan dan implikasi penelitian
- BAB V : Merupakan penutup yang meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Konflik

Pada hakekatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan antara dua atau lebih pihak. Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1984), Konflik organisasi adalah ketidaksetujuan antara dua pihak atau lebih anggota organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama dan karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik sebenarnya menjadi fungsional dan dapat pula menjadi disfungsional. Konflik semata-mata bisa memperbaiki dan memperburuk prestasi individu maupun organisasi tergantung dari pengelolaan konflik tersebut.

Definisi konflik menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

1. Konflik adalah adanya situasi atau keadaan oposisi atau pertentangan pendapat, sikap, tindakan di antara orang-orang, kelompok-kelompok, atau organisasi-organisasi (Schermerhorn, 1986)
2. Konflik merupakan sebuah situasi, dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang diantara mereka, tetapi hal itu tidak mungkin dicapai oleh kedua belah pihak (Winardi, 2004).

3. Konflik adalah sebuah proses yg dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepedulian atau kepentingan pihak pertama (Robbins, 2008).

Kemungkinan timbulnya konflik besar sekali dalam kerangka-kerangka keorganisasian. Menurut Munandar (2001) dalam "Psikologi dan Industri Organisasi", dalam kehidupan organisasi, pendapat tentang konflik dapat dilihat dari 3 sudut , pandang, yaitu :

1. Pandangan Tradisional, berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu yang diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi.
2. Pandangan Perilaku, berpendapat konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang biasa bermanfaat (konflik fungsional) dan bisa pula merugikan organisasi (konflik disfungsional).
3. Pandangan Interaksi, berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dan sangat diperlukan bagi pemimpin organisasi.

Berdasarkan ketiga pandangan tentang konflik tersebut, pihak pemimpin organisasi perlu menganalisis dengan nyata konflik yang terjadi diorganisasi, apakah konflik itu fungsional atau disfungsional dan bagaimana manajemen konflik agar berpengaruh positif bagi kemajuan organisasi.

2.1.1 Tipe-Tipe Konflik

Winardi (2004), mengemukakan bahwa ada tiga macam tipe konflik dasar, yaitu :

1. Konflik tujuan (*Goal conflict*), yang akan terjadi apabila keadaan akhir yang diinginkan atau hasil-hasil yang diprefensi, ternyata tidak sesuai satu sama lainnya. Dalam konflik tujuan, ada 3 macam tipe dasar, yaitu :
 - a. Konflik “pendekatan-pendekatan” (*Approach – approach Conflict*)

Yaitu terjadi apabila seseorang mempunyai pilihan antara dua macam alternatif atau lebih, dengan hasil-hasil positif. Misalnya, apabila kita harus memilih antara dua macam pekerjaan yang sama menariknya.
 - b. Konflik “menghindari-menghindari” (*Avoidance-avoidance Conflict*)

Yaitu terjadi apabila seseorang harus memilih antara dua macam alternative atau lebih yang memiliki dampak negatif.
 - c. Konflik “pendekatan-menghindari” (*Approach-avoidance Conflict*)

Yaitu terjadi apabila seseorang harus memutuskan apakah ia akan melaksanakan sesuatu hal yang mengandung dampak positif.
2. Konflik kognitif (*Cognitive Conflict*), yang timbul apabila para individu menyadari bahwa ide-ide atau pemikiran mereka tidak konsisten satu sama lainnya.
3. Konflik afektif (*Affective Conflict*), yaitu konflik yang timbul apabila perasaan-perasaan atau emosi-emosi tidak sesuai satu sama lain.

Menurut Walton (1989) ada 2 jenis konflik, yaitu :

1. Konflik substantif yaitu merupakan perselisihan yang berkaitan dengan tujuan kelompok, pengalokasian sumber daya dalam suatu organisasi, distribusi kebijaksanaan dan prosedur, dan pembagian jabatan pekerjaan.

2. Konflik emosional yaitu terjadi akibat adanya perasaan marah, tidak percaya, tidak simpatik, takut dan penolakan, serta adanya pertentangan antar pribadi (personality clashes).

Sementara Kreitner dan Kinicki (2001) membedakan empat tipe konflik, yaitu :

1. *Personality conflict* yaitu konflik antar personal yang didorong oleh ketidak senangan atau ketidak cocokan pribadi.
2. *Value conflict* adalah konflik karena perbedaan pandangan atas tata nilai tertentu.
3. *Intergroup conflict* merupakan pertentangan antar kelompok kerja, team dan departemen.
4. *Cross-Cultural conflict* merupakan pertentangan yang terjadi antar budaya yang berbeda.

2.1.2 Tingkatan Konflik

Ada beberapa tingkatan konflik yang mungkin terjadi dalam kehidupan sehari-hari kita. Winardi (2004) dalam "Manajemen Perilaku Organisasi" menyebutkan ada 5 tingkat konflik yang berbeda, yaitu:

1. Konflik Antarpribadi

Konflik antarpribadi ini penting karena konflik semacam ini akan melibatkan beberapa peranan dari beberapa anggota organisasi yang tidak bisa tidak akan memenuhi proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Konflik antarpribadi terjadi jika dua orang atau lebih berinteraksi satu sama lain dalam melaksanakan pekerjaan.

Konflik tujuan terdapat bagi seorang individu, apabila perilaku individu tersebut akan menyebabkan timbulnya hasil-hasil yang :

- a. Bersifat eksklusif satu sama lain
- b. Memiliki elemen-elemen yang tidak sesuai satu sama lain (yang menunjukkan hasil-hasil positif dan negatif).

2. Konflik Antar Perorangan

Konflik antar perorangan meliputi 2 pihak. Salah satu sifat dari konflik antar perorangan adalah perlu diperhatikannya hasil-hasil bersama kedua belah pihak maupun hasil-hasil individual masing-masing pihak yang terlibat dalam konflik yang bersangkutan.

3. Konflik Intra Kelompok

Konflik intrakelompok dianggap sebagai sesuatu hal yang melebihi jumlah dari konflik intrapersonal dan interpersonal. Konflik didalam sebuah kelompok tertentu dapat melibatkan kelompok tersebut secara keseluruhan, maupun para anggota individunya.

5. Konflik Interkelompok

Konflik interkelompok menunjukkan bahwa persaingan interkelompok dapat merangsang kelompok-kelompok untuk menunjukkan performa lebih baik.

6. Konflik Intra Keorganisasian

Konflik organisasi ini sebenarnya adalah konflik antarpribadi dan konflik dalam pribadi yang mengambil tempat dalam suatu organisasi tertentu.

Secara konseptual, ada empat sumber dari konflik organisasi itu, yakni:

- a. Suatu situasi yang tidak menunjukkan keseimbangan tujuan-tujuan yang ingin dicapai

- b. Terdapatnya sarana-sarana yang tidak seimbang, atau timbulnya proses alokasi sumber-sumber yang tidak seimbang
- c. Terdapatnya suatu persoalan status yang tidak selaras
- d. Timbulnya persepsi yang berbeda.

Konflik dalam suatu organisasi seharusnya dapat digunakan untuk mencapai suatu tujuan yang sehat. Dengan kata lain, timbulnya konflik dalam organisasi haruslah dipandang sebagai suatu gejala organisasi yang sehat. Dengan demikian, setiap konflik yang timbul akan dapat diatasi dengan semangat kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.3 Faktor-Faktor Penyebab Konflik

Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa faktor penyebab konflik dapat berasal dari dalam atau luar individu atau situasi. Dari dalam individu misalnya adanya perbedaan nilai, tujuan, kebutuhan serta perasaan yang teralu sensitif. Dari luar individu misalnya adanya tekanan dari lingkungan, persaingan, dll.

1. Karakteristik Individual

Berikut ini merupakan perbedaan individual antar orang-orang yang mungkin dapat melibatkan seseorang dalam konflik.

- a. Nilai, Sikap, dan Kepercayaan (*Values, Attitude, and Beliefs*)

Nilai-nilai yang dipegang dapat menciptakan ketegangan-ketegangan diantara individual dan group dalam suatu organisasi.

- b. Kebutuhan dan Kepribadian (*Needs and Personality*)

Konflik muncul karena adanya perbedaan yang sangat besar antara kebutuhan dan kepribadian setiap orang, yang bahkan dapat berlanjut kepada perseteruan antar pribadi.

c. Perbedaan Persepsi (*Perspectual Differences*)

Persepsi dan penilaian dapat menjadi penyebab terjadinya konflik. Konflik juga dapat timbul jika orang memiliki persepsi yang salah, misalnya dengan menstereotype orang lain atau mengajukan tuduhan fundamental yang salah. Perbedaan persepsi sering di dalam situasi yang samar. Kurangnya informasi dan pengetahuan mengenai suatu situasi mendorong persepsi untuk mengambil alih dalam memberikan penilaian terhadap situasi tersebut.

2. Faktor Situasi

Kondisi umum yang memungkinkan memicu konflik pada suatu organisasi diantaranya :

a. Kesempatan dan Kebutuhan Berinteraksi (*Opportunity and Need to Interact*)

Kemungkinan terjadinya konflik akan sangat kecil jika orang-orang terpisah secara fisik dan jarang berinteraksi. Sejalan dengan meningkatnya asosiasi di antara pihak-pihak yang terlibat, semakin mengikat pula terjadinya konflik. Dalam bentuk interaksi yang aktif dan kompleks seperti pengambilan keputusan bersama (joint decision-making), potensi terjadinya konflik bahkan semakin meningkat.

b. Kebutuhan untuk Berkonsensus (*Need for Consensus*)

Ada banyak hal di mana para manager dari departemen yang berbeda harus memiliki persetujuan bersama, hal ini menolong menekan

konflik tingkat minimum. Tetapi banyak pula hal dimana tiap-tiap departemen harus melakukan consensus bersama. Karena demikian banyak pihak yang terlibat dalam masalah-masalah seperti ini, proses menuju tercapainya konsensus seringkali didahului dengan munculnya konflik. Sampai setiap manager departemen yang terlibat setuju, banyak kesulitan yang akan muncul.

c. Ketergantungan satu pihak kepada Pihak lain (*Dependency of One Party to Another*)

Dalam kasus seperti ini, jika satu pihak gagal melaksanakan tugasnya, pihak yang lain juga terkena akibatnya, sehingga konflik lebih sering muncul.

d. Perbedaan Status (*Status Differences*)

Apabila seseorang bertindak dalam cara-cara yang kongruen dengan statusnya, konflik dapat muncul. Sebagai contoh dalam bisnis konstruksi, para insinyur secara tipikal sering menolak ide-ide inovatif yang diajukan oleh juru gambar (Draftsmen) karena mereka menganggap juru gambar memiliki status yang lebih rendah, sehingga tidak pantas juru gambar menjadi sejajar dalam proses desain suatu konstruksi.

e. Rintangan Komunikasi (*Communication Barriers*)

Komunikasi sebagai media interaksi diantara orang-orang dapat dengan mudah menjadi basis terjadinya konflik. Bisa dikatakan komunikasi oleh pedang bermata dua: tidak adanya komunikasi dapat

menyebabkan terjadinya konflik, tetapi disisi lain, komunikasi yang terjadi itu sendiri dapat menjadi potensi terjadinya konflik. Sebagai contoh, informasi yang diterima mengenai pihak lain akan menyebabkan orang dapat mengidentifikasi situasi perbedaan dalam hal nilai dan kebutuhan. Hal ini dapat memulai konflik, sebenarnya dapat dihindari dengan komunikasi yang lebih sedikit.

2.1.4 Bentuk – Bentuk Konflik

Soetopo (1999) mengklasifikasikan jenis konflik, dipandang dari segi materinya menjadi empat jenis, yaitu:

1. Konflik Tujuan

Terjadi jika ada dua tujuan atau yang kompetitif bahkan yang kontradiktif

2. Konflik Peranan

Timbul karena manusia memiliki lebih dari satu peranan dan tiap peranan tidak selalu memiliki kepentingan yang sama.

3. Konflik Nilai

Dapat muncul karena pada dasarnya nilai yang dimiliki setiap individu dalam organisasi tidak sama, sehingga konflik dapat terjadi antar individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan organisasi.

4. Konflik Kebijakan

Dapat terjadi karena ada ketidaksetujuan individu atau kelompok terhadap perbedaan kebijakan yang dikemukakan oleh satu pihak dan kebijakan lainnya.

2.1.5 Pengertian Konflik Peran Ganda

Menurut Davis dan Newstrom (1996) peran diwujudkan dalam perilaku. Peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan. Wanita bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka di antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Muncul sebuah pandangan bahwa perempuan ideal adalah *superwoman* atau *supermom* yang sebaiknya memiliki kapasitas yang dapat mengisi bidang domestik dengan sempurna dan bidang publik tanpa cacat. Dalam perjuangan menuju keseimbangan kerja dan keluarga inilah maka bermunculan berbagai konflik dan masalah yang harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya jika ingin tetap menjalani kedua peran tersebut.

Bekerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan penghasilan dalam bentuk uang atau barang, mengeluarkan energi dan mempunyai banyak kegiatan diluar rumah, kegiatan dimana memungkinkan mereka memperoleh penghasilan bagi keluarganya sebenarnya bukanlah gejala yang baru dalam masyarakat kita (Ihromi, 1990). Dalam pengertian ini termasuk istri sendiri atau bersama suami berusaha untuk memperoleh penghasilan, dengan demikian wanita yang bekerja dapat dianggap berperan ganda.

Secara umum, disesuaikan dengan keadaan sosial budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia selama ini dapat disimpulkan bahwa ada tiga tugas utama wanita dalam rumah tangga yaitu:

1. Sebagai istri, supaya dapat mendampingi suami sebagai kekasih dan sahabat untuk bersama membimbing keluarga yang bahagia.
2. Sebagai pendidik, untuk pembina generasi muda supaya anak-anak dibekali kekuatan rohani maupun jasmani yang berguna bagi nusa dan bangsa
3. Sebagai ibu rumah tangga, supaya mempunyai tempat aman dan teratur bagi seluruh anggota keluarga.

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga, menurut Greenhaus dan Beutell (1985) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu:

1. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga)
2. *Strain-based conflict*. Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.
3. *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

2.1.5.1 Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work-family conflict*)

Terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Hal ini membuat banyak peneliti yang tertarik untuk meneliti sebab pengaruh dari konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) tersebut

judge et al, (1994). Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga di tentukan oleh sebagian besar keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketegantungan terhadap anggota yang lain (Yang, et al, 2000).

Frone, Rusell & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang

mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga menunggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. Sependapat dengan Frone, Greenhaus dan Parasuraman (1992) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun yang berasal dari pekerjaannya.

Beberapa peneliti menemukan bahwa wanita cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga, sebaliknya pria cenderung untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk menangani urusan pekerjaan daripada wanita sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga dari pada pria.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Menurut Boles, Howard, Donofrio (2001): Indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah:

a. Tekanan kerja.

Tekanan sebagai karyawan bisa berupa beban kerja karyawan di tempat kerja. Seperti datang ke kantor tepat waktu, target kerja yang harus dicapai oleh karyawan, dll.

b. Banyaknya tuntutan tugas

Tugas-tugas yang harus diselesaikan di kantor sehingga mengganggu kepentingan keluarga, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu, kerja lembur, dll.

c. Kurangnya kebersamaan keluarga

Karena tanggung jawab pekerjaan, karyawan sering melewatkan kegiatan-kegiatan keluarga sehingga tidak bisa menjaga hubungan yang baik dengan anggota keluarga.

d. Sibuk dengan pekerjaan

Tugas-tugas pekerjaan sering mengganggu dalam kehidupan sehari-hari karyawan, sehingga waktu dengan keluarga sering tersita untuk bekerja.

e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

Adanya konflik antara pekerjaan dengan komitmen yang harus dipenuhi karyawan sebagai istri dan juga anggota keluarga. Dimana karyawan harus memilih antara mendahulukan tanggung jawabnya sebagai karyawan atau sebagai anggota keluarga.

Beberapa kiat menangani konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga:

1. Kiat untuk individu

Menurut Indriyani (2009), ada beberapa kiat untuk menangani konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini ditunjukkan pada individu atau diri karyawan sendiri, yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawan.

2. Kiat untuk perusahaan

Menurut Nyoman Triaryati (2003) ada beberapa kiat untuk perusahaan dalam menghadapi masalah konflik pekerjaan-keluarga dan keluragapekerjaan, yaitu:

- a) Waktu kerja yang lebih fleksibel
- b) Jadwal kerja _lternative
- c) Tempat penitipan anak
- d) Taman kanak-kanak
- e) Kebijakan ijin keluarga
- f) Job sharing

Perusahaan perlu menyertakan karyawan dalam proses pelaksanaan kiat tersebut sehingga kebijakan yang diambil sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan yang bersangkutan. Perusahaan juga harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani masalah konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan yang dialami

karyawannya karena selain penting bagi karyawan, ketidakseriusan perusahaan dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan dan akan berujung pada kerugian yang akan ditanggung pihak perusahaan baik yang berbentuk materi maupun inmateri.

2.1.5.2 Konflik Keluarga-Pekerjaan (*family-work conflict*)

Keluarga dapat dilihat dalam arti kata sempit, sebagai keluarga inti yang merupakan kelompok sosial terkecil dari masyarakat yang terbentuk berdasarkan pernikahan dan terdiri dari seorang suami (Ayah), istri (Ibu) dan anak-anak mereka (Munandar, 1985). Keluarga adalah kesatuan dari sejumlah orang yang saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan peranan sosial mereka sebagai suami, istri, dan anak-anak, saudara laki-laki dan saudara perempuan. Peran ini ditentukan oleh masyarakat, tetapi peranan dalam tiap keluarga diperkuat oleh perasaan-perasaan. Perasaan-perasaan tersebut sebagai berkembangnya berdasarkan tradisi dan sebagian berdasarkan pengalaman dari masing-masing anggota keluarga.

Menurut Frone, Russell dan Cooper (1992) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

a. Tekanan sebagai anggota keluarga

Tekanan sebagai anggota keluarga merupakan beban kerja istri di dalam keluarga, baik sebagai partner bagi pasangannya, maupun sebagai ibu bagi anak-anaknya. Dia dituntut harus bisa

menyelesaikan tugas-tugas di rumah karena itu adalah tugas utamanya.

b. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

e. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

2.1.6 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja

Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stress dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan.

Hal tersebut tentu akan merugikan perusahaan yaitu berupa turunnya kinerja yang diakibatkan adanya stress dan konflik dalam lingkungan kerja. Hal ini penting untuk diketahui oleh perusahaan agar dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan. Begitu juga dengan konflik peran ganda wanita pekerja yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan kinerja karyawan wanita, begitu juga konflik keluarga-pekerjaan berhubungan negatif dengan kinerja karyawan. Rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan tersebut pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu. Karyawan yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya. Penjelasan tersebut serupa bisa diberikan untuk hubungan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja karyawan (Frone, et al, 1994)

2.2 Definisi Karier, Wanita Karier dan Wanita Bekerja

2.2.1 Karier

Berdasarkan penelitian Kunartinah (2003) dinyatakan bahwa karier diartikan sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Konsep karir mengacu pada kemajuan yang dicapai melalui serangkaian pekerjaan atau pada suatu jabatan dari waktu ke waktu. Yang perlu diperhatikan dalam konsep ini ialah apakah pekerjaan yang diduduki itu berarti atau tidak bagi diri sendiri ataupun orang lain. Sebuah karir bisa disebut memberikan arti jika ia berkembang ke tingkat hirarki yang lebih tinggi dan maju.

Sedangkan berdasarkan penelitian Cascio dan Awad (2004) karier adalah rangkaian promosi untuk memperoleh pekerjaan yang lebih mempunyai beban tanggung jawab lebih tinggi atau penempatan posisi yang lebih baik dalam hirarki pekerjaan seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Konsep karir mengacu pada kemajuan yang dicapai melalui serangkaian pekerjaan atau pada suatu jabatan dari waktu ke waktu. Yang perlu diperhatikan dalam konsep ini ialah apakah pekerjaan yang diduduki itu berarti atau tidak bagi diri sendiri ataupun orang lain. Sebuah karir bisa disebut memberikan arti jika ia berkembang ke tingkat hirarki yang lebih tinggi dan maju.

Menurut Kunartinah (2003) karier dilihat dari berbagai cara antara lain:

1. Posisi yang dipegang individu dalam suatu jabatan disuatu perusahaan dalam kurung waktu tertentu.
2. Dalam kaitannya dengan mobilitas dalam suatu organisasi.

3. Tingkat kemapanan kehidupan seseorang setelah mencapai tingkat umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup seseorang.

2.2.2 Wanita Karier dan Wanita Kerja

Pengertian wanita bekerja tidak sama dengan wanita karier, wanita bekerja ialah wanita yang melakukan suatu kegiatan secara teratur atau berkesinambungan dalam suatu jangka waktu tertentu, dengan tujuan yang jelas yaitu untuk menghasilkan atau mendapatkan sesuatu dalam bentuk benda, uang, jasa maupun ide. Wanita bekerja akan memperoleh berbagai kepuasan seperti kepuasan fisik, sosial emosional maupun kepuasan mental. Bekerja memiliki beberapa persyaratan kerja antara lain pendidikan yang memadai, pengetahuan dan keterampilan bahkan jika mungkin pengalaman kerja yang cukup.

Menurut Munandar (1985) yang mendorong seorang wanita yang telah berkeluarga untuk bekerja yaitu untuk menambah penghasilan keluarga, untuk ekonomis tidak bergantung pada suaminya, untuk menghindari kebosanan atau mengisi waktu kosong, karena ketidakpuasan terhadap pernikahan, karena mempunyai minat atau keahlian tertentu yang ingin dimanfaatkan, untuk memperoleh status dan pengembangan diri.

Munandar (2001) menyatakan bahwa wanita yang berkarier adalah wanita yang bekerja untuk mengembangkan kemampuannya. Akhir-akhir ini menjadi semakin lazim penggunaan istilah atau konsep wanita karier. Wanita karier adalah wanita yang berpendidikan tinggi dan mempunyai status yang tinggi dalam pekerjaannya, yang berhasil dalam berkarya yang dikenal sebagai wanita bekerja atau wanita berkarya. Apa yang disebut wanita karier ialah yang menemukan

perwujudan dirinya di dalam dunia kerja. Istilah karier berarti perjalanan yang memperlihatkan kemajuan terus menerus dalam hubungan dengan bekerja, istilah ini berarti suatu pekerjaan atau profesi yang memerlukan pendidikan khusus, dan merupakan suatu panggilan, yang dimaksudkan sebagai pekerjaan seumur hidup.

2.2.3 Hambatan Wanita dalam Peningkatan Peranan Karier

Menurut penelitian Azazah Indriyani (2009) setelah dilakukan analisis tentang hambatan dan kendala yang dihadapi wanita untuk lebih aktif di dunia kerja, dapat dikelompokkan menjadi:

1. Hambatan bersifat eksternal antara lain masalah tata nilai sosio-kultural masyarakat yang memang belum memiliki kesadaran gender yang memadai.
2. Hambatan bersifat internal yang datang dari intrinsik kaum wanita sendiri antara lain berupa kurangnya pengertian terhadap kedudukan dan peranan wanita, kurangnya kesadaran, kepercayaan dan identitas sendiri, serta kesiapan, kesediaan, kemauan, dan konsistensi wanita dalam perjuangan agar dapat diakui dan dihargai pihak lain.
3. Hambatan dari sistem pemerintahan antara lain dari peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut penelitian Munandar (1985) diungkapkan bahwa kesulitan-kesulitan yang dirasakan oleh ibu bekerja ialah:

1. Waktu dirasakan terlalu sempit, jadi tentu para ibu sering dalam keadaan terburu-buru dan tertekan.

2. Ibu merasa tidak tenang bekerja bila anak sedang sakit atau apabila anak belum mencapai usia siap untuk ditinggal.
3. Kesulitan timbul apabila orang-orang yang membantu pekerjaan domestik, pengasuh, atau keluarga yang sudah biasa mengasuh dan menemani anak yang sedang sakit atau pergi meninggalkan keluarga tersebut.
4. Badan yang terlalu lelah karena ingin mengerjakan semua tugas dan memenuhi semua fungsi secara memuaskan.

2.2.4 Pengembangan Karier

Pengembangan (*development*) mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan meningkatkan kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini. Pengembangan menguntungkan organisasi dan individu. Para karyawan dan manajer yang memiliki pengalaman dan kemampuan yang sesuai dapat meningkatkan daya saing organisasional dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Dalam proses pengembangan, karier individu juga mungkin berkembang dan mendapatkan focus kerja baru atau berbeda (Robert & Jackson, 2006).

Pendekatan pengembangan yang umum dapat dikategorikan dalam dua bagian utama – pengembangan di kantor (*job-site*) dan pengembangan di luar kantor (*off-site*). Keduanya sesuai untuk mengembangkan para manajer dan karyawan yang lain. Melakukan investasi dalam modal intelektual manusia, menjadi sangat penting untuk organisasi ketika aspek-aspek “kerja pengetahuan” meningkat untuk hampir semua karyawan (Robert & Jackson, 2006).

Menurut Robert & Jackson (2006), ada 2 model pendekatan pengembangan, yaitu:

Pendekatan Pengembangan: Metode pada Pekerjaan

- Pelatihan
- Rotasi pekerjaan
- Posisi “Asisten”
- Pengembangan secara Online
- Pusat-pusat Universitas Korporasi/Pengembangan karier
- “Organisasi Pembelajaran”

Pendekatan Pengembangan: Metode di Luar Kantor

- Kursus dan perkuliahan
- Pelatihan hubungan manusia
- Simulasi (Permainan bisnis)
- Cuti panjang dan Cuti ketidakhadiran

2.3 Pengertian Kinerja

Bernardin dan Russell (2003) menyebutkan bahwa: *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”*. Sementara Simamora (2004) lebih tegas menyebutkan bahwa: *“Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalahtafsirkan sebagai upaya (effort) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.”*

Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentono (1999) yang mengartikan kinerja sebagai, “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Dari pendapat Prawirosentono di atas terungkap bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Gomes (2003) mengatakan bahwa “Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu”. Sementara Rivai (2005) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan.

Ukuran kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tidak bisa di generalisasikan dengan karyawan yang lain karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukannya (Steel Johnson, et al 2000).

Menurut Motowidlo dan van Scotter (1994), kinerja kerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang substantif yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya serta meliputi aspek-aspek yang lebih teknis mengenai kinerja. Kinerja kerja memberikan kontribusi bagi organisasi dengan mengubah bahan mentah sebagai bagian dari langkah untuk menghasilkan produk organisasi. Sumbangan yang diberikan oleh kinerja kerja bisa juga dengan memberikan pelayanan-pelayanan yang penting dan melakukan fungsi pemeliharaan seperti, mengisi penyediaan bahan mentah, mendistribusikan produk-produk jasa serta menghasilkan perencanaan, koordinasi dan pengawasan.

Menurut Cherrington (1994), kinerja kerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja kerja tersebut dipergunakan oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja kerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih karyawan yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Teori tentang kinerja dalam perihal ini adalah teori psikologis tentang proses tingkah laku kerja seseorang yang kemudian menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan karakteristik individu yang satu dengan yang lain dapat menyebabkan berbedanya performa kerja atau dalam hal ini kinerjanya jika dihadapkan dalam situasi yang berbeda. Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda jika berada di dalam situasi kerja yang berbeda. Secara garis besar semua ini menerangkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu: faktor idividu dan faktor situasi.

2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini Jones (2002) mengatakan bahwa “Banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain: (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, (6) motivasi”.

Wood, at. al. (2001) melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu (*job performance*) sebagai suatu fungsi dari interaksi atribut individu (*individual atribut*), usaha kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (*organizational support*).

Dari uraian di atas, jelaslah bahwa kinerja pegawai harus dikelola, terutama untuk mencapai produktivitas dan efektivitas dalam rangka merancang bangun kesuksesan, baik secara individu maupun organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan untuk mencapai visi, misi,

tujuan, dan target yang akan dicapai melalui kerja tim. Tim yang memiliki kinerja baik, maka anggotanya akan menetapkan standar kualitas target, mencapai target, memahami perbedaan, saling menghormati, berimbang dalam peran, berorientasi pada klien, mengevaluasi kinerja, dan bekerja sama.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Dalam rangka melacak kemajuan kinerja, mengidentifikasi kendala, dan memberi informasi dalam suatu organisasi, diperlukan adanya komunikasi kinerja yang berlangsung terus menerus, sehingga dapat mencegah dan menyelesaikan masalah yang terjadi. Karena alasan sebenarnya mengelola kinerja adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas, serta merancang-bangun kesuksesan bagi setiap pekerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, Bernardin & Russell (2003) menyatakan bahwa: “perlu diadakan penilaian kinerja, untuk mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan, untuk membuat keputusan staf yang tepat waktu dan akurat dan untuk mempertinggi kualitas produksi dan jasa perusahaan secara keseluruhan”.

Berdasarkan pendapat dari Bernardin & Russell di atas, dapat dikatakan bahwa setiap organisasi mutlak melakukan penilaian untuk mengetahui kinerja yang dicapai setiap pegawai, apakah telah sesuai atau tidak dengan harapan organisasi.

Pengelolaan kinerja akan melibatkan individu dan tim terutama dalam mencapai target, dan bila tim itu memiliki kinerja yang baik, maka anggotanya akan menetapkan kualitas target, mencapai target, saling memahami dan

menghargai, saling menghormati, tanggung jawab dan mandiri, berorientasi pada klien, meninjau dan memperbaiki kinerja, bekerja sama dan termotivasi.

Menilai kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif hasil kerja pegawai, yaitu dengan cara melihat prestasi dan kontribusi yang diberikan pegawai dalam bekerja. Selanjutnya, untuk mengetahui apakah karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan apakah kinerjanya meningkat atau menurun, maka organisasi harus melakukan penilaian kinerja kepada anggotanya yang dilakukan secara berkala. Kegiatan penilaian kinerja adalah proses di mana perusahaan mengevaluasi atau menilai kemampuan dan kecakapan kerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Bernardin dan Russell (2003) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja adalah *"A way of measuring the contribution of individuals to their organization"*.

Bernardin dan Russell (2003) mengungkapkan ada enam kriteria pokok yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas; sejauh mana proses atau hasil dari suatu aktivitas mendekati sempurna, baik dalam hal melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jalan atau cara yang tepat atau memenuhi tujuan dari pekerjaan.
2. Kuantitas; jumlah yang dihasilkan, bisa dinyatakan dalam bentuk nilai uang, jumlah unit, atau siklus aktivitas yang selesai.
3. Ketepatan waktu; tingkat dimana suatu pekerjaan selesai, atau suatu hasil didapatkan, pada waktu yang lebih cepat dari yang diinginkan

dengan pertimbangan koordinasi dengan hasil dari orang lain dan memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan/pekerjaan lain.

4. Efektivitas Biaya; sejauh mana penggunaan sumber daya perusahaan (contohnya: tenaga kerja, keuangan, teknologi, bahan baku) digunakan semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang optimal dari masing-masing sumber daya.
5. Kebutuhan pengawasan; sejauh mana seorang pekerja bisa melaksanakan pekerjaannya tanpa pengawasan atau meminta bantuan untuk mencegah hasil yang merugikan.
6. Dampak Interpersonal; sejauh mana seorang pekerja mengembangkan rasa harga diri, *goodwill*, dan kerja sama antar rekan kerja dan bawahan.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui beberapa penilaian (Flippo, 1986), antara lain:

1. Kualitas kerja, merupakan tingkat dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan/organisasi.
2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan
3. Kehadiran & Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan dan kepatuhan terhadap jadwal kerja yang ditentukan.

4. Sikap, merupakan hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta tingkat kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
5. Kemampuan bekerja sama, merupakan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan komunikasi dengan pengawas dan rekan kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Boles et al., (2001), dengan judul **An Investigation Into The Inter-Relationship of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Satisfaction** meneliti tentang bagaimana WFC dan FWC mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja sebagai front-liner officers pada perusahaannya. Dalam penelitian ini diketahui WFC dan FWC berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disarankan bagi perusahaan untuk mengatur peraturan manajerial sedemikian rupa dengan memasukkan pertimbangan tanggung jawab karyawan di rumah dalam pengambilan keputusan.

Penelitian yang dilakukan Azazah Indriyani (2009), dengan judul **Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit (Studi Pada RS. Roemani Muhammadiyah Semarang)** meneliti tentang bagaimana WFC, FWC, dan juga stress kerja mempengaruhi kinerja perawat. Dalam penelitian ini diketahui bahwa baik WFC dan FWC berpengaruh positif meningkatkan stress perawat di rumah sakit, sehingga mengganggu

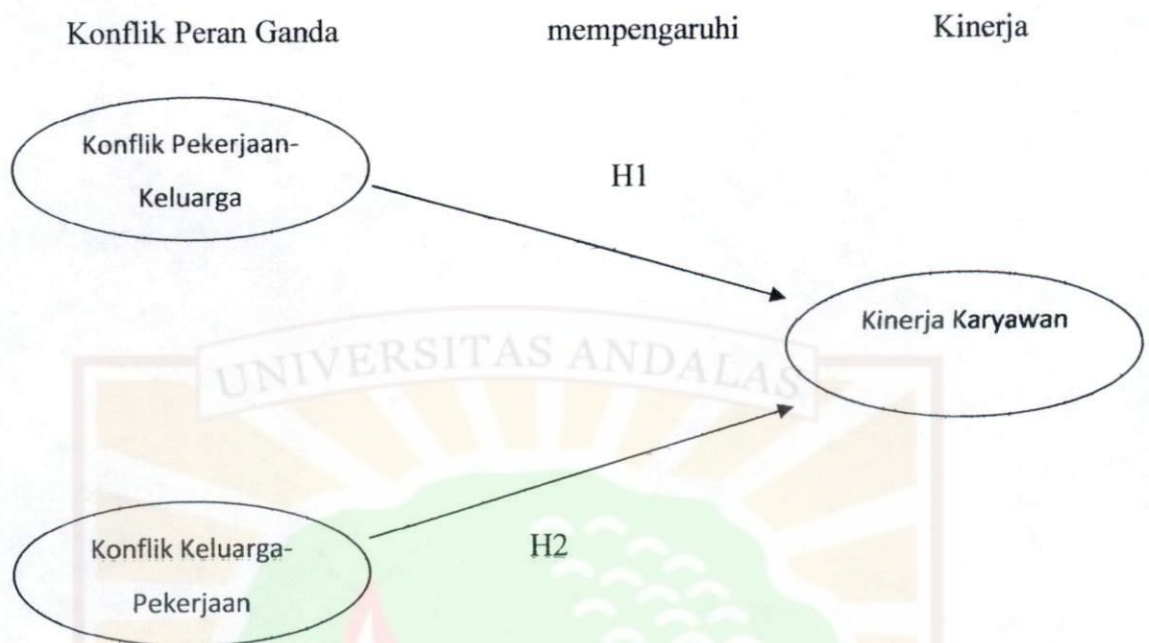
konsentrasi perawat di tempat kerja. Hal ini akhirnya membawa dampak kinerja yang buruk bagi para perawat.

Penelitian yang dilakukan Fone & Cooper (1992), dengan judul **Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of Work-Family Interface** meneliti penyebab dan akibat dari konflik peran ganda dan melihat apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja dan stress. Dalam penelitian ini terlihat penting untuk selalu memisahkan antara WFC dan FWC karena keduanya memberikan ukuran stress yang berbeda terhadap karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey H. Greenhaus & Nicholas J. Beutell (1985), dengan judul **Sources of Conflict Between Work and Family Roles** menyatakan bahwa ada 3 hal yang membuat WFC juga FWC muncul a) waktu yang dihabiskan untuk memenuhi tugas di satu peran membuat tugas di peran yang lainnya tidak terpenuhi; b) tekanan yang didapatkan dari pemenuhan tugas di satu peran membuat tugas di peran yang lainnya tidak terpenuhi; dan c) sikap tertentu yang diharuskan oleh satu peran membuat tugas di peran yang lain sulit untuk dipenuhi.

2.4 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 1999). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu :



2.6 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir di atas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H01 : *Work-Family Conflict* (WFC) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita

Ha1 : *Work-Family Conflict* (WFC) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita

H02 : *Family-Work Conflict* (FWC) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita

Ha2 : *Family-Work Conflict* (FWC) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Definisi penelitian adalah penyelidikan atau investigasi yang terkelola, sistematis, berdasarkan data, kritis, objektif, dan ilmiah terhadap suatu masalah spesifik yang dilakukan dengan tujuan menemukan jawaban atau solusi terkait (Uma Sekaran, 2006:7). Maksudnya penelitian dilakukan dengan sebuah sasaran yang jelas. Fakta-fakta dari temuan harus berasal dari data aktual sehingga diperoleh informasi yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didukung oleh pendekatan kualitatif. Metode kuantitatif yang dilakukan adalah dengan metode survai, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer, dan individu sebagai unit analisa (Singarimbun, 1995). Pendekatan kuantitatif dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data, dengan tujuan memberikan penjelasan mengenai hubungan antara beberapa variabel penelitian. Studi ini menganalisa hubungan peran ganda wanita dengan kinerja karyawati.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS wanita di Kantor Gubernur Setda Prov. Sumatera Barat.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah jumlah karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:81). Menurut Sekaran (2006) Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah, tapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel.

Sampel penelitian yang akan diteliti secara teknis ditentukan dengan sengaja (*Purposive Sampling*) dengan mempertimbangkan kriteria tertentu (*Judgement Sampling*) (Uma Sekaran, 2006).

Tabel 3.1
Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Prov. Sumatera Barat 2010

No.	Nama Biro	P	W
1.	Biro Umum	130	79
2.	Biro Administrasi Pembangunan	4	1
3.	Biro Bina Sosial	34	29
4.	Biro Hukum	21	20
5.	Biro Humas dan Protokol	44	29
6.	Biro Organisasi	21	25
7.	Biro Pemerintahan dan Kependudukan	37	26
8.	Biro Perekonomian	20	22
TOTAL		311	231

Sumber : Data diperoleh dari Biro Organisasi Setda Prov. Sumatera Barat

Jumlah keseluruhan pegawai adalah $311+231=542$ pegawai. Namun, penelitian ini dikhususkan untuk pegawai wanita. Maka dari keseluruhan pegawai wanita yang berjumlah 231 orang, menurut tabel Isaac & Michael (1981:193), jika jumlah populasi 231, dengan kesalahan 5% maka pengambilan sampelnya adalah 141 sampel.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Ada dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

3.3.1 Variabel *Independen*

Variabel *Independen* atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel *dependent* dan menjelaskan varian dalam variabel *dependent*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *independent* adalah Konflik Peran Ganda Wanita

Untuk variabel konflik peran ganda, merupakan kejadian simultan dari dua atau lebih pemberian peran, yang mana pemenuhan peran yang satu akan menimbulkan kesulitan pada pemenuhan peran yang lain. wanita diharuskan untuk memilih antara tugasnya di rumah sebagai istri dan ibu dengan tugasnya di kantor sebagai wanita karier. Bagaimana dia menyeimbangkan kedua kepentingan ini akan mempengaruhi motivasinya untuk mengembangkan karier. Variabel konflik peran ganda terdiri dari:

- a. Konflik Pekerjaan-Keluarga ; adalah permasalahan pekerjaan yang mengganggu keluarga. Indikator dari variabel ini adalah (Boles, et al;2001)

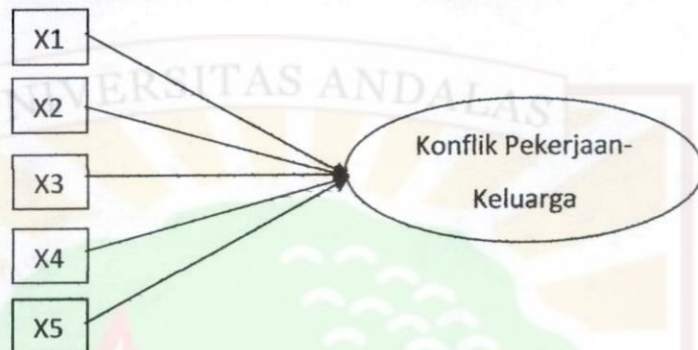
X1 = Tekanan Kerja

X2 = Banyaknya tuntutan tugas

X3 = Kurangnya waktu bersama keluarga

X4 = Sibuk dengan pekerjaan

X5 = Konflik komitmen dan tanggung jawab bersama keluarga



Sumber : dikembangkan oleh Boles, et all (2001)

- b. Konflik Keluarga-Pekerjaan ; yaitu permasalahan keluarga yang mengganggu pekerjaan. Indikator dari variabel ini adalah (Frone, et all;1992, Boles, et all;2001)

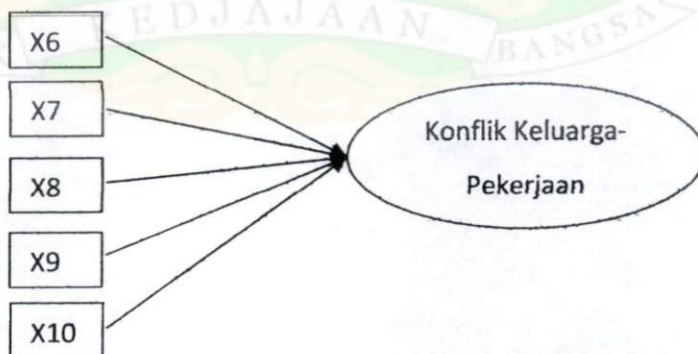
X6 = Tekanan sebagai orang tua

X7 = Tekanan perkawinan

X8 = Kurangnya keterlibatan sebagai istri

X9 = Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

X10 = Campur tangan pekerjaan



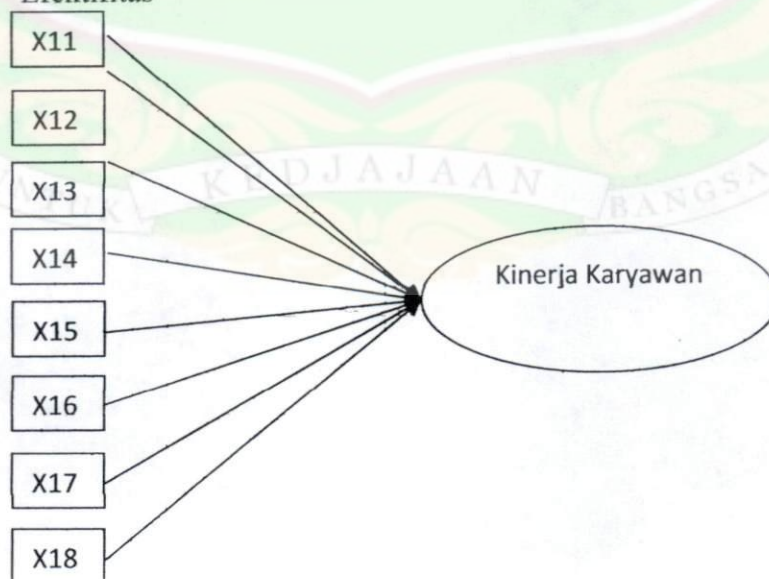
Sumber : dikembangkan oleh Frone dan Copper (1992) dan Boles et all (2001)

3.3.2 Variabel Dependen

Yaitu variabel yang terikat atau dipengaruhi oleh variabel-variabel independen yang hanya terdiri dari motivasi. Konflik Peran Ganda mempengaruhi kinerja dengan menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan.

Untuk mengukur variabel kinerja karyawan melalui indikator-indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut:

- X11 = Tingkat absensi
- X12 = Terlambat masuk kerja
- X13 = Kualitas kerja
- X14 = Kuantitas kerja
- X15 = Ketepatan waktu
- X16 = Sikap
- X17 = Kemampuan bekerja sama
- X18 = Efektifitas



Sumber: dikembangkan dari Flipppo (1986) dan Indriyani (2009) untuk penelitian ini

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Konflik Pekerjaan-keluarga Frone, Russell dan Cooper (1992)	konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga.	▪ Tekanan kerja ▪ Banyaknya tuntutan tugas ▪ Kurangnya kebersamaan keluarga ▪ Sibuk dengan pekerjaan ▪ Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga	Likert
Konflik Keluarga-pekerjaan Frone, Russell dan Cooper (1992); Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001)	Konflik timbul sebagai akibat pekerjaan rumah tangga beserta seluruh konsekuensinya mengganggu kinerja fungsi pekerjaan ibu di tempat kerja	▪ Tekanan sebagai orang tua ▪ Tekanan perkawinan ▪ Kurangnya keterlibatan sebagai istri ▪ Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua ▪ Campur tangan pekerjaan	Likert
Kinerja karyawan Prawirosentono (1999)	hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.	▪ Tingkat absensi ▪ Terlambat masuk kerja ▪ Kualitas ▪ Kuantitas ▪ Ketepatan waktu ▪ Sikap ▪ Kemampuan bekerja sama ▪ Efektifitas	Likert

Sumber : Frone & Cooper (1992), Boles et all (2001) dan Indriyani (2009) dan dikembangkan untuk penelitian

3.4 Sumber Data Yang Digunakan

Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan cara *field research*, yaitu:

3.4.1 Pengumpulan data primer

Dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. diambil langsung dari responden yang meliputi data dari diri tentang responden (Usia, Jenis kelamin, Lama bekerja, jumlah anak, pendidikan terakhir dan besarnya penghasilan) melalui kuesioner yang dijawab oleh responden, dimana dalam kuesioner yang berisi pertanyaan yang menggali aspek yang berkaitan dengan pengaruh konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan, terhadap kinerja karyawan wanita. Responden yang menjawab daftar kuesioner tersebut adalah PNS wanita di lingkungan Setda Prov. Sumatera Barat

3.4.2 Pengumpulan data sekunder

Data sekunder ini dilakukan dengan studi kepustakaan yang berguna untuk melengkapi data dan pengetahuan teoritis dengan mencari informasi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas baik melalui buku, jurnal atau internet dan rekap data.

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disusun menurut variabel-variabel penelitian dengan menggunakan ukuran sesuai dengan maksud dari variabel tersebut. Kuesioner ini

disusun dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu :

1. Sangat setuju (bobot 5)
2. Setuju (bobot 4)
3. Cukup setuju (bobot 3)
4. Tidak setuju (bobot 2)
5. Sangat tidak setuju (bobot 1)

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Analisa Uji validitas dilakukan untuk mengetahui dan menguji apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur (Sekaran, 2006). Uji validitas ini diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

Menurut Sekaran (2006) *Validitas* merupakan suatu pengujian yang ditujukan untuk menyederhanakan item-item yang digunakan dalam mengukur ketepatan dan kecermatan sebuah item dalam mengukur sebuah instrumen yang dilihat dari nilai faktor loading. Item-item tersebut dikatakan *valid* apabila memiliki faktor *loading* dari hasil komponen matrik $> 0,30$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Analisa Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda (Sekaran,

2006). Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai untuk menguji reliabilitas adalah *composite reliability* yang nilainya diatas 0.6, maka semua pertanyaan dinyatakan reliabel. Dengan demikian kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat disebarkan sebagai alat pengumpulan data yang layak.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik Regresi

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu/ residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik bisa memiliki distribusi normal atau mendekati normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic ini dikatakan tidak valid (Imam Ghazali,2005)

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2010) multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variable independent dalam model regresi. Hal ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variable independent dalam model regresi.

3.6.3.3 Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2010) autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lainnya pada model regresi.

3.6.3.4 Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian dengan menggunakan Uji Spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2010).

3.6.4 Uji Hipotesis

Menurut Priyatno (2010) uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi)

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji F dan uji T.

1) Uji F

Uji F merupakan pengujian seluruh variabel independen secara bersama-sama untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai dari level of significant (α 5%) dengan nilai= *hitung F* dari hasil output SPSS.

2) Uji T

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan melihat perbandingan nilai signifikan t yang diperoleh dari output SPSS dengan level of significant ($\alpha 5\%$). Jika nilai $\text{hitung } t > \text{tabel } t$ atau $\text{Sign. } t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, Jika nilai $\text{hitung } t < \text{tabel } t$ atau $\text{Sign. } t < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2010) analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara 2 atau lebih variabel independen ($X_1, X_2 \dots X_n$) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' : variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X_1, X_2 \dots X_n$: variabel independen

a : konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2 \dots X_n = 0$)

$b_1, b_2 \dots b_n$: koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

BAB 4

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Mengenai Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum

Kantor Gubernur Prov. Sumatera Barat berlokasi di Jln. Jend. Sudirman No.51 Padang. Menjadi pusat pemerintahan Sumatera Barat. Saat ini Prov. Sumatera Barat dipimpin oleh Prof. Dr. Irwan Prayitno, MSC sebagai Gubernur dan Drs. H. Muslim Kasim sebagai Wakil Gubernur.

Untuk melaksanakan fungsinya sebagai pusat pemerintahan Sumatera Barat, Kantor Gubernur Sumatera Barat dibagi kedalam 9 biro, yaitu:

1. Biro Umum
2. Biro Administrasi Pembangunan
3. Biro Bina Sosial
4. Biro Hukum
5. Biro Humas dan Protokol
6. Biro Organisasi
7. Biro Pemerintahan dan Kependudukan
8. Biro Perekonomian

4.1.2 Visi dan Misi

Visi Pemerintah Prov. Sumatera Barat:

”Terwujudnya masyarakat Sumatera Barat yang sejahtera melalui penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan berlandaskan nilai-nilai adat, agama, ilmu pengetahuan dan teknologi dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.”

Misi Pemerintah Prov. Sumatera Barat:

Untuk menjabarkan Visi Prov. Sumatera Barat ditetapkan Misi sebagai pernyataan yang menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Melalui perumusan Misi ini akan memberikan arahan jangka panjang dan terciptanya stabilitas dalam manajemen dan kepemimpinan daerah sebagai pedoman dasar dalam merumuskan tujuan dan sasaran serta kebijaksanaan dalam pelaksanaan pemerintahan. Untuk maksud tersebut telah dirumuskan 6 Misi Pemerintah Provinsi yaitu sebagai berikut:

- 1) Memberdayakan masyarakat untuk mengamalkan ajaran agama dan menjunjung tinggi nilai adat istiadat dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara
- 2) Meningkatkan kemampuan sumber daya aparatur untuk dapat memberikan pelayanan prima
- 3) Memberdayakan kekuatan ekonomi dengan mengembangkan sistem ekonomi kerakyatan yang berorientasi pasar
- 4) Pemanfaatan potensi sumber daya alam secara optimal bagi pembangunan yang berkelanjutan dengan pengelolaan yang berwawasan lingkungan (fisik ekonomi dan sosial)

- 5) Mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia masyarakat melalui peningkatan pelayanan kesehatan, pendidikan, dan penguasaan teknologi
- 6) Membina dan mengembangkan kehidupan demokrasi, penegakan hukum, pembinaan, pengawasan produk hukum dan hak asasi manusia.

4.2 Hasil Penelitian

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap kinerja Karyawan Wanita pada Kantor Gubernur Prov. Sumatera Barat. Untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan tersebut, dilakukan pengumpulan informasi dengan metode survei melalui penyebaran kuisioner sebanyak 141 buah pada tanggal 19 Desember – 27 Desember 2011 kepada responden (pegawai) yang bekerja di Kantor Gubernur Prov. Sumatera Barat.

Dalam lembaran kuisioner ini, responden tidak diharuskan mencantumkan identitas pribadi responden. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga kerahasiaan sumber informasi yang diberikan oleh responden. Pertanyaan dalam kuisioner dikembangkan dengan menggunakan dua pendekatan. Pertama, pertanyaan yang bersifat terbuka, pertanyaan ini dimaksudkan untuk memperoleh data tentang jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lain-lain. Kedua, pertanyaan bersifat tertutup. Pertanyaan ini merupakan respon tentang pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap kinerja karyawan wanita. Respon responden ditunjukkan dengan alternatif jawaban dan skor jawaban yang telah ditetapkan oleh peneliti.

4.2.1 Profil Responden

Profil responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari Umur, Agama, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja, Golongan/Pangkat, Status Kepegawaian, Status Pernikahan, Jumlah anak, Penghasilan per Bulan, Pekerjaan Suami, dan Penghasilan Suami per Bulan. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

1. Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
17 - 25 tahun	11	7.8
26 – 35 tahun	30	21.3
36 – 45 tahun	41	29.1
>45 tahun	59	41.8
Total	141	100

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, 2012 (Data diolah)

Pada bagian ini akan disajikan data berupa tabel mengenai komposisi responden berdasarkan kelompok umur. Dari Tabel 4.1 bisa kita lihat jumlah responden berdasarkan masing-masing kelompok umur bisa kita lihat cukup merata dengan pengecualian untuk kelompok umur 17-25 tahun (7,8%) dengan frekuensi 11 orang, dan kelompok umur >45 tahun cukup mendominasi (41,8%).

2. Responden Berdasarkan Agama

Pada bagian ini disajikan data berupa tabel mengenai komposisi responden berdasarkan agama. Dari Tabel 4.2 bisa kita lihat semua responden beragama Islam (100%) dengan frekuensi 141

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Agama

Agama	Frekuensi	Persentase (%)
Islam	141	100
Kristen	0	0
Budha	0	0
Hindu	0	0
Lainnya	0	0
Total	141	100

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, 2012 (Data diolah)

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada bagian ini disajikan data berupa table mengenai komposisi responden berdasarkan kelompok pendidikan terakhir. Dari Tabel 4.3 bisa kita lihat responden didominasi oleh lulusan S1 (54.6%) yaitu sebanyak 77 orang.

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kelompok Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/ sederajat	50	35.5
DIII	10	7.1
S1	77	54.6
S2	4	2.8
Total	141	100

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, 2012 (Data diolah)

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada bagian ini akan disajikan data berupa tabel mengenai komposisi responden berdasarkan lama bekerja. Dari tabel 4.4 bisa dilihat mayoritas responden sudah bekerja lebih dari 9 tahun (58,2%), yaitu sebanyak 82 orang

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 3 tahun	11	7.8
4 – 6 tahun	19	13.5
6 – 9 tahun	29	20.6
>9 tahun	82	58.2
Total	141	100

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, 2012 (Data diolah)

5. Responden Berdasarkan Golongan/Pangkat

Pada bagian ini disajikan data berupa tabel mengenai komposisi responden berdasarkan Golongan/Pangkat. Dari tabel 4.5 bisa kita lihat responden paling banyak dari Golongan IIIb (24,8%) dengan frekuensi 35.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Golongan/Pangkat

Golongan/Pangkat	Frekuensi	Persentase (%)
IIa	17	12.1
IIb	8	5.7
IIc	9	6.4
IId	2	1.4
IIIa	21	14.9
IIIb	35	24.8
IIIc	16	11.3
IIId	30	21.3
IVa	3	2.1
IVb	0	0
IVc	0	0
Total	141	100

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, 2012 (Data diolah)

6. Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase (%)
Pegawai Tetap	139	98.6
Pegawai Honorer	2	1.4
Total	141	100

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, 2012 (Data diolah)

Pada bagian ini disajikan data berupa tabel mengenai komposisi responden berdasarkan status kepegawaian. Dari Tabel 4.6 bisa kita lihat responden hanya 2 responden yang berstatus honorer (1,4%) dan sisanya adalah pegawai tetap (98,6%)

7. Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Lama Bekerja	Frekuensi	Peresntase (%)
Belum Menikah	0	0
Menikah	136	96.5
Janda; Cerai Mati	3	2.1
Janda; Cerai Hidup	2	1.4
Total	141	100

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, 2012 (Data diolah)

Pada bagian ini disajikan data berupa tabel mengenai komposisi responden berdasarkan status pernikahan. Dari tabel 4.7 bisa kita lihat responden rata-rata adalah wanita yang sudah menikah (96,5%).

8. Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah Anak	Frekuensi	Persentase (%)
1 orang	28	19.9
2 orang	51	36.2
3 orang	46	32.6
>4 orang	16	11.3
Total	141	100

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, 2012 (Data diolah)

Pada bagian ini disajikan data berupa tabel mengenai komposisi responden berdasarkan jumlah anak. Dari Tabel 4.8 bisa kita lihat responden kebanyakan memiliki 2 orang anak (36,2%)

9. Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan

Pada bagian ini akan disajikan data berupa tabel mengenai komposisi responden berdasarkan penghasilan per bulan. Dari tabel 4.9 bisa kita lihat paling banyak responden memiliki penghasilan antara Rp 1,000,000,00 sampai Rp 3,000,000,00 dengan frekuensi 85 orang.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan

Penghasilan per bulan	Frekuensi	Peresntase (%)
< Rp 1 juta	2	1.4
Rp 1 juta – Rp 3 juta	85	60.3
Rp 3 juta – Rp 5 juta	54	38.3
> Rp 5juta	0	0
Total	141	100

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, 2012 (Data diolah)

10. Responden Berdasarkan Pekerjaan Suami

Pada bagian ini bisa kita lihat dari Tabel 4.10 bahwa mayoritas pekerjaan suami dari responden adalah Pegawai Negeri Sipil (56,7%) sebanyak 80 orang. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden dan suaminya bekerja di lingkungan yang sama.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pekerjaan Suami

Pekerjaan Suami	Frekuensi	Peresntase (%)
PNS	80	56.7
Karyawan Swasta	15	10.6
Karyawan BUMN/BUMD	10	7.1
Petani	0	0
Wiraswasta	22	15.6
TNI/POLRI	6	4.3
Lainnya	8	5.7
Total	141	100

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, 2012 (Data diolah)

11. Responden Berdasarkan Penghasilan Suami Per Bulan

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Penghasilan Suami Per Bulan

Penghasilan per bulan	Frekuensi	Peresntase (%)
< Rp 1 juta	7	5.0
Rp 1 juta – Rp 3 juta	72	51.1
Rp 3 juta – Rp 5 juta	43	30.5
> Rp 5juta	14	9.9
Tidak ada	5	3.5
Total	141	100

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, 2012 (Data diolah)

Pada bagian ini bisa kita lihat dari Tabel 4.11 bahwa penghasilan suami tidak berbeda jauh dengan penghasilan responden. Rata-rata penghasilan suami adalah Rp 1,000,000,00 sampai Rp 5,000,000,00 (51,1%) dengan frekuensi 72 orang.

4.2.2 Analisa Deskriptif

Konflik Pekerjaan – Keluarga adalah konflik yang muncul ketika sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Konflik Keluarga – Pekerjaan adalah konflik yang muncul ketika sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, penelitian ini ditujukan untuk melihat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan.

Respon responden terhadap pertanyaan yang diajukan ditunjukkan dengan alternatif jawaban dan skor jawaban yang telah ditetapkan oleh peneliti dengan menggunakan skala Likert, sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Tidak Setuju (TS)	diberi skor 2
Cukup Setuju (CS)	diberi skor 3
Setuju (S)	diberi skor 4
Sangat Setuju (SS)	diberi skor 5

Sedangkan penilaian tingkat rata-rata jawaban responden ditentukan berdasarkan rentang skala atau Total Capaian Skor (TCS) (Durianto, dkk, 2001).

Rentang skala tersebut adalah sebagai berikut:

- 1,00 – 1,80 : Sangat jelek
- 1,80 – 2,60 : Jelek
- 2,60 – 3,40 : Cukup Baik
- 3,40 – 4,20 : Baik
- 4,20 – 5,00 : Sangat Baik

Analisa deskriptif dari tanggapan responden ditinjau dari masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *Work-Family Conflict* (WFC)

Berdasarkan Tabel 4.12, rata-rata tertinggi untuk WFC terdapat pada pernyataan nomor 4 sebesar 4.00 yaitu pekerjaan banyak menyita waktu sehingga karyawan tidak bisa menghabiskan waktu bersama keluarga. Untuk pernyataan ini 71 responden (50.4%) menyatakan setuju, 43 responden sangat setuju (30.5%), 15 responden cukup setuju (10.6%), dan hanya 8 responden (5.7%) yang menyatakan tidak setuju bahkan hanya 4 responden (2.8%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini

memperlihatkan bahwa banyak karyawan yang merasa pekerjaan mereka di kantor menyebabkan mereka tidak banyak menghabiskan waktu bersama suami dan anak-anaknya.

Tabel 4.12
Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai WFC

N	Item	Jumlah Responden					Rata-rata	TCS
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Banyaknya tuntutan pekerjaan mengganggu kegiatan dalam kehidupan keluarga (datang tepat waktu, lembur, dll).	1	49	30	59	2	3.09	<i>Cukup Baik</i>
2	Karena banyaknya tuntutan tugas pekerjaan, saya begitu lelah ketika pulang ke rumah, dan tidak bisa melakukan tugas rumah tangga dengan baik	16	15	31	61	18	3.35	<i>Cukup Baik</i>
3	Banyaknya pekerjaan sering membuat saya tidak ikut atau ketinggalan dalam acara-acara keluarga	9	10	28	63	31	3.69	<i>Baik</i>
4	Pekerjaan menyita semua waktu saya sehingga saya tidak bisa menghabiskan waktu banyak dengan suami dan anak-anak saya	4	8	15	71	43	4.00	<i>Baik</i>
5	Adanya konflik dalam keluarga ketika saya mendahulukan kepentingan pekerjaan	0	15	24	78	24	3.79	<i>Baik</i>
	Rata – rata						3.55	

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, 2012 (Data diolah)

Rata-rata terendah untuk WFC terdapat pada pernyataan nomor 1 sebesar 3.09 yaitu anggapan banyaknya tuntutan pekerjaan mengganggu kegiatan dalam kehidupan keluarga. Untuk pernyataan ini 2 responden menyatakan sangat setuju, 59 responden (41.8%) menyatakan setuju, 30 responden (21.3%) menyatakan cukup setuju, 49 responden (34.8%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (0.7%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden berpendapat

bahwa tuntutan pekerjaan seperti datang tepat waktu dan lembur tidak banyak mengganggu kegiatan dalam kehidupan keluarga. Malahan untuk masalah datang tepat waktu bisa dibarengi dengan jam mengantar anak ke sekolah.

Secara umum, rata-rata WFC responden adalah sebesar 3.55. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa mereka memiliki karakter konflik keluarga pekerjaan (Work-Family Conflict) yang cukup tinggi.

2. Variabel *Family-Work Conflict* (FWC)

Berdasarkan Tabel 4.13, rata-rata tertinggi untuk FWC terdapat pada pernyataan nomor 5 sebesar 3.78 yaitu banyak pekerjaan di kantor yang tidak selesai karena tugas-tugas di rumah juga harus diselesaikan. Untuk pernyataan ini 61 responden menyatakan setuju (43.3%), 40 responden sangat setuju (28.4%), 19 responden cukup setuju (13.5%), 11 responden tidak setuju (7.8%), dan 10 responden (7.1%) yang sangat tidak setuju. Hal ini memperlihatkan sebagian besar karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya di kantor ketika pekerjaan mereka di rumah juga menuntut untuk diselesaikan.

Sementara rata-rata terendah untuk FWC terdapat pada pernyataan nomor 4 sebesar 3.00 yaitu tugas-tugas sebagai orang tua mengganggu kegiatan pekerjaan di kantor. Untuk pernyataan ini 10 responden menyatakan sangat setuju, 31 responden (22%) menyatakan setuju, 58 responden (41.1%) menyatakan cukup setuju, 33 responden (23.4%)

menyatakan tidak setuju, 9 responden (6.4%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak begitu merasa tugas mereka sebagai orang tua mengganggu kegiatan pekerjaan mereka di kantor, karena sebagian besar bisa dibagi dengan suami, seperti mengantar atau menjemput anak di sekolah, menghadiri acara sekolah, dll.

Tabel 4.13
Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai FWC

N	Item	Jumlah Responden					Rata-rata	TCS
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Terkadang saya terpaksa tidak datang ke kantor agar tugas-tugas di rumah bisa dipenuhi	1	13	31	78	18	3.70	Baik
2	Suami tidak banyak membantu dalam kegiatan tugas rumah tangga ketika saya tidak bisa meninggalkan pekerjaan kantor	2	10	75	43	11	3.36	Cukup Baik
3	Adanya komplain dari suami karena saya terlalu sibuk bekerja di kantor	5	11	72	38	15	3.33	Cukup Baik
4	Tugas-tugas sebagai orang tua terkadang mengganggu kegiatan pekerjaan di kantor (menjemput anak, menghadiri acara sekolah, dll)	9	33	58	31	10	3.00	Cukup Baik
5	Pekerjaan yang harus saya selesaikan di kantor tidak tercapai karena tugas-tugas rumah yang menuntut untuk diselesaikan	10	11	19	61	40	3.78	Baik
	Rata - rata						3.43	

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, 2012 (Data diolah)

Secara umum, rata-rata FWC responden adalah sebesar 3.43. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa mereka memiliki konflik pekerjaan-keluarga (Family-Work Conflict) yang cukup tinggi.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.14, rata-rata tertinggi untuk Kinerja Karyawan terdapat pada pernyataan nomor 3 sebesar 4.26 yaitu banyak

karyawati yang merasa kualitas kerjanya menurun dibandingkan karyawan lain. Untuk pernyataan ini 59 responden menyatakan sangat setuju (41.8%), 67 responden setuju (47.5%), 9 responden cukup setuju (6.4%), 4 responden tidak setuju (4.8%), dan 1 responden (1.4%) yang sangat tidak setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa kebanyakan karyawati tidak bisa benar-benar memusatkan konsentrasi dan perhatiannya untuk menyelesaikan tugas-tugas di kantor sementara masalah dan tugas di rumah juga menyita perhatiannya. Hal ini menyebabkan kualitas kerja menurun, banyak kesalahan atau pekerjaan hanya diselesaikan dengan setengah hati.

Rata-rata terendah untuk Kinerja Karyawan terdapat pada pernyataan nomor 2 sebesar 3.58% yaitu karyawati terkadang terlambat datang ke kantor karena harus mengurus keluarga sebelum berangkat ke kantor. Untuk pernyataan ini 38 responden menyatakan sangat setuju (27%), 48 responden (34%) menyatakan setuju, 23 responden (16.3%) menyatakan cukup setuju, 22 responden (15.6%) menyatakan tidak setuju, 10 responden (7.1%) menyatakan sangat tidak setuju. Bisa kita lihat untuk pernyataan ini jawaban responden cukup merata. Hal ini memperlihatkan sebagian responden merasa kewajiban untuk mengurus keluarga sebelum berangkat bekerja cukup mengganggu kewajiban untuk datang tepat waktu ke kantor.

Tabel 4.14
Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai Kinerja

N	Item	Jumlah Responden					Rata-rata	TCS
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Saya sering tidak hadir di kantor karena lebih mendahulukan tugas sebagai anggota keluarga®	8	13	7	74	39	3.87	Baik
2	Saya sering terlambat datang ke kantor karena harus mengurus keluarga sebelum berangkat®	10	22	23	48	38	3.58	Baik
3	Kualitas kerja saya menurun karena saya sibuk memikirkan masalah di rumah ketika berada di kantor (Saya sering membuat kesalahan dalam pekerjaan dan berulang-ulang) ®	2	4	9	67	59	4.26	Sangat Baik
4	Kuantitas kerja saya kurang dari rata-rata karyawan lain (Saya sering tidak menyelesaikan dengan tuntas tugas yang diberikan kepada saya) ®	1	2	13	77	48	4.20	Baik
5	Efisiensi waktu saya dalam bekerja kurang (Saya sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya) ®	3	5	17	73	43	4.05	Baik
6	Saya terkadang enggan menerima tanggung jawab tugas yang diberikan kepada saya®	7	11	17	71	35	3.82	Baik
7	Saya tidak bisa bekerja sama dengan baik dengan rekan saya dalam melaksanakan tugas®	1	1	21	69	49	4.16	Baik
8	Efektifitas kerja saya dibawah rata-rata karyawan lain®	1	1	30	58	51	4.07	Baik
	Rata – rata						4.01	

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, 2012 (Data diolah)

Ket: ® = reverse (pernyataan dibalik)

Secara umum, rata-rata Kinerja Karyawan responden adalah sebesar 4.01.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa Kinerja mereka terganggu dengan konflik peran ganda yang mereka alami.

4.2.3 Pengujian Instrumen

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan adalah uji validitas item. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total. Dari perhitungan hasil korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak.

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi koefisien korelasi atau bisa juga dengan menggunakan penilaian langsung terhadap koefisien.

Dalam penelitian ini penilaian langsung dilakukan langsung terhadap koefisien, dengan batas minimum valid 0.164. Penilaian dilakukan pada program SPSS dengan teknik pengujian Bivariate Pearson (Korelasi Pearson Product Moment). Pengujian dilakukan langsung terhadap 141 responden dengan 18 butir pernyataan dengan nilai koefisien minimal 0.164.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.15, seluruh item pertanyaan menghasilkan korelasi yang lebih besar dari r tabel. Sehingga pertanyaan mampu mengukur *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Validitas

No	Pernyataan / Indikator	<i>r</i> tabel	<i>r</i> hitung	Keterangan
Work-Family Conflict				
1	Banyaknya tuntutan pekerjaan mengganggu kegiatan dalam kehidupan keluarga (datang tepat waktu, lembur, dll).	0.165	0.863	<i>Valid</i>
2	Karena banyaknya tuntutan tugas pekerjaan, saya begitu lelah ketika pulang ke rumah, dan tidak bisa melakukan tugas rumah tangga dengan baik	0.165	0.971	<i>Valid</i>
3	Banyaknya pekerjaan sering membuat saya tidak ikut atau ketinggalan dalam acara-acara keluarga	0.165	0.965	<i>Valid</i>
4	Pekerjaan menyita semua waktu saya sehingga saya tidak bisa menghabiskan waktu banyak dengan suami dan anak-anak saya	0.165	0.928	<i>Valid</i>
5	Adanya konflik dalam keluarga ketika saya mendahulukan kepentingan pekerjaan	0.165	0.909	<i>Valid</i>
Family-Work Conflict				
1	Terkadang saya terpaksa tidak datang ke kantor agar tugas-tugas di rumah bisa dipenuhi	0.165	0.825	<i>Valid</i>
2	Suami tidak banyak membantu dalam kegiatan tugas rumah tangga ketika saya tidak bisa meninggalkan pekerjaan kantor	0.165	0.934	<i>Valid</i>
3	Adanya komplain dari suami karena saya terlalu sibuk bekerja di kantor	0.165	0.799	<i>Valid</i>
4	Tugas-tugas sebagai orang tua terkadang mengganggu kegiatan pekerjaan di kantor (menjemput anak, menghadiri acara sekolah, dll)	0.165	0.680	<i>Valid</i>
5	Pekerjaan yang harus saya selesaikan di kantor tidak tercapai karena tugas-tugas rumah yang menuntut untuk diselesaikan	0.165	0.851	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan				
1	Saya sering tidak hadir di kantor karena kewajiban untuk memenuhi tugas sebagai anggota keluarga	0.165	0.962	<i>Valid</i>
2	Saya sering terlambat datang ke kantor karena harus mengurus keluarga sebelum berangkat	0.165	0.950	<i>Valid</i>
3	Kualitas kerja saya menurun karena saya sibuk memikirkan masalah di rumah ketika berada di kantor (Saya sering membuat kesalahan dalam pekerjaan dan berulang-ulang)	0.165	0.961	<i>Valid</i>
4	Kuantitas kerja saya kurang dari rata-rata karyawan lain (Saya sering tidak menyelesaikan dengan tuntas tugas yang	0.165	0.939	<i>Valid</i>

	diberikan kepada saya)			
5	Efisiensi waktu saya dalam bekerja kurang (Saya sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya)	0.165	0.967	<i>Valid</i>
6	Saya terkadang enggan menerima tanggung jawab tugas yang diberikan kepada saya	0.165	0.922	<i>Valid</i>
7	Saya tidak bisa bekerja sama dengan baik dengan rekan saya dalam melaksanakan tugas	0.165	0.954	<i>Valid</i>
8	Efektifitas kerja saya dibawah rata-rata karyawan lain	0.165	0.944	<i>Valid</i>

Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan, 2012

4.2.3.2 Uji Reabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan yang diberikan oleh pemakai. Adapun alat analisisnya menggunakan rumus "*Alpha Cronbach*". Penghitungan dilakukan dengan dibantu program SPSS 16.

Pemberian interpretasi terhadap reliabilitas pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut :

- 1). Reliabilitas uji coba > 0.60 berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas baik
- 2). Reliabilitas uji coba < 0.60 berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas kurang baik.

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuisisioner menghasilkan angka *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu untuk variabel WFC sebesar 0.964, untuk variabel FWC sebesar 0.965, dan untuk Kinerja Karyawan sebesar 0.979.

Menurut Sekaran (2006), jika nilai reliabilitas lebih dari 0.6 dinyatakan dapat diterima. Dari hasil penelitian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6. Dengan demikian seluruh instrumen yang diuji dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel / handal.

Tabel 4.16
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	N (Awal)	Cronbach's Alpha (Awal)	N (Akhir)	Cronbach's Alpha (Akhir)
WFC	5	0.958	5	0.958
FWC	5	0.865	5	0.865
Kinerja Karyawan	8	0.979	8	0.979

Sumber: Data diolah, 2012.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik Regresi

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linier Unbias Estimator/BLUE*) dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*) perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah :

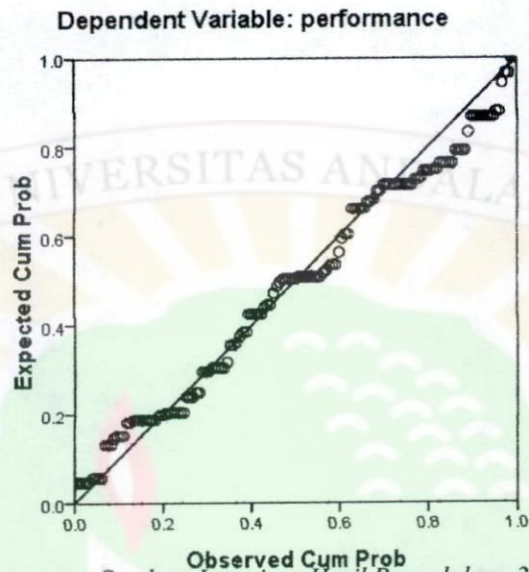
4.2.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu/ residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik bila memiliki distribusi normal atau mendekati normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik ini dikatakan tidak valid (Imam Ghazali, 2005)

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Grafik P-P Plot. Pola P -P Plot yang mendekati garis diagonal menunjukkan adanya penyebaran data ang mendekati normal. Hasil pengujian normalitas ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan, 2012

Dari Gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa populasi data yang digunakan berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat pada titik-titik grafik yang menyebar mendekati garis diagonal. Dengan demikian syarat kenormalan sebagai penguji statistik menggunakan regresi dapat terpenuhi.

4.2.4.2 Uji Multikolinearitas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat VIF dan *tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF <10, dan nilai *tolerance* > 0,1 (10%) (Imam Ghazali, 2006).

Dari hasil pengujian multikolinearitas pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada diatas 1 dan nilai tolerance berada diatas 0.1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam peneltiian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket
<i>Work-Family Conflict</i>	0.231	4.322	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Family-Work Conflict</i>	0.231	4.322	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan, 2012

4.2.4.3 Uji Autokorelasi

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat autokorelasi. Autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan Durbin Watson. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan metode Durbin Watson adalah jika nilai DW terletak antara 1.383 dan 1.666 maka tidak terdapat autokorelasi dalam model. Hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Durbin-Watson dengan Predictors (Constant)

Variabel	Durbin-Watson
<i>Work-Family Conflict</i>	1.754
<i>Family-Work Conflict</i>	
Kinerja Karyawan	

Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan, 2012

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 0.216 terletak antara 1.6962 (dU) dan 1.757 (dL). Jika nilai DW terletak antara du dan $(4 - dU)$ atau $du \leq DW \leq (4 - dU)$, berarti bebas dari Autokorelasi. Jika nilai DW lebih kecil dari

dL atau DW lebih besar dari $(4 - dL)$ berarti terdapat Autokorelasi. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi yang digunakan. Dengan demikian analisa dapat dilanjutkan.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik harus memiliki persamaan variance residual antara suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan lain. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui adanya masalah heteroskedastisitas yaitu perbedaan variance residual antara suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan pengujian ini adalah jika signifikansi korelasi kurang dari 0.05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Suatu model penelitian yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas. (Priyatno, 2010).

Hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Correlations
<i>Work-Family Conflict</i>	0.555
<i>Family-Work Conflict</i>	0.742

Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan, 2012

Dari tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk masing-masing variabel independen berada diatas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4.2.5 Analisa Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisa regresi dengan menggunakan program SPSS 16.0 For Windows, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.375 - 0.781X_1 - 0.176X_2 + e$$

Dimana :

$X_1 = \text{Work-Family Conflict (WFC)}$

$X_2 = \text{Family-Work Conflict (FWC)}$

Tabel 4.21
Rangkuman hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T_{hitung}	Signifikansi
	(B)	Std error	(B)		
Konstanta	5.375	0.088		61.213	0.000
WFC	-0.781	0.042	-0.830	-18.496	0.000
FWC	-0.176	0.052	-0.153	-3.414	0.001
R	0.672				
R Square	0.452				
F_{hitung}	1.004				
Signifikansi F	0.000				

Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan, 2012

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan nilai konstanta sebesar 5.375 menunjukkan bahwa jika nilai WFC dan FWC adalah tetap maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 5.375.

Koefisien regresi untuk variabel *Work-Family Conflict (WFC)* sebesar - 0.781, menjelaskan bahwa jika nilai WFC mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0.781, dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap. Koefisien regresi bernilai negatif menunjukkan adanya hubungan negatif antara WFC dengan Kinerja Karyawan. Artinya, jika WFC tinggi, maka akan semakin rendah Kinerja Karyawan tersebut.

Koefisien regresi untuk variabel *Family-Working Conflict (FWC)* adalah sebesar -0.176, yang mengindikasikan bahwa jika skor nilai untuk FWC mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka nilai Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0.176, dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap. Koefisien regresi bernilai negatif menunjukkan adanya hubungan negatif antara

FWC dengan Kinerja Karyawan. Artinya, jika FWC tinggi, maka akan semakin rendah Kinerja Karyawan tersebut.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

4.2.6.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen atau pengujian secara individu (parsial) pada tingkat alpha 5% yang merupakan batas kesalahan menolak data.

Kriteria pengujiannya yaitu:

H_0 ditolak: jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima: jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Hasil analisa Uji T dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini :

Tabel 4.22
Hasil Analisa Uji t

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
WFC	-18.496	0.000	Signifikan
FWC	-3.414	0.001	Signifikan

Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan, 2012

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.17 diperoleh nilai t_{hitung} untuk WFC sebesar -18.496 dengan signifikansi 0.000. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada derajat bebas $(df) = n - k - 1 = 141 - 2 - 1 = 138$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen, nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0.05) adalah 1.656. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($18.496 > 1.656$) (tanda minus diabaikan) dan nilai signifikansi

sebesar 0.000 ($\text{sig} < 0.05$). Tanda negatif menandakan hubungan negatif, di mana semakin tinggi WFC maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya WFC memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita. Semakin tinggi WFC seorang karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut.

2. Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.17 diperoleh nilai t hitung untuk komitmen kontinuans sebesar -3.414 dengan signifikansi 0.001. Jika dibandingkan dengan t tabel pada derajat bebas (df)= $n-k-1=141-2-1=138$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0.05) adalah 1.656. Dengan demikian t hitung $> t$ tabel ($3.414 > 1.656$) dan nilai signifikansi sebesar 0.001 ($\text{sig} < 0.05$). Tanda negatif menandakan hubungan negatif, di mana semakin tinggi FWC maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya FWC memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, *Family-Work Conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita. Semakin tinggi FWC seorang karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut.

4.2.6.2 Uji F

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu WFC dan FWC. Untuk itu dilakukan analisa Uji F atau uji Anova. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel independen (WFC dan FWC) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Kriteria tingkat signifikan pada pengujian ini adalah 5% dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas lebih kecil dari 0.05, berarti semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dan sebaliknya jika probabilitas lebih besar dari 0.05, berarti semua variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.382	2	9.691	56.968	.000 ^a
	Residual	23.475	138	.170		
	Total	42.857	140			

a. Predictors: (Constant), family-work conflict, Work-Family conflict

b. Dependent Variable: Performance

Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan, 2012

Berdasarkan hasil analisa regresi pada tabel 4.18 diperoleh nilai F hitung sebesar 56.968 dan tingkat signifikan sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan F tabel pada derajat bebas (df) = $n - k - 1 = 141 - 3 - 1 = 138$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen, nilai F tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0.05) adalah 3.06. Dengan demikian $f_{hitung} > f_{tabel}$

(56.968 > 3.06) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($\text{sig} < 0.05$). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya WFC dan FWC secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.6.3 Uji R dan Uji R²

Uji koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama.

Tabel 4.24
Hasil Uji R dan Uji R²

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.444	.41244

a. Predictors: (Constant), family-work conflict, Work-Family conflict

b. Dependent Variable: Performance

Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan, 2012

Koefisien yang dihasilkan menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

sangat rendah = 0.00 – 0.199

rendah = 0.20 – 0.399

sedang = 0.40 – 0.599

kuat = 0.60 – 0.799

sangat kuat = 0.80 – 1.000

Dari hasil analisa regresi berganda pada tabel 4.19 di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.672. Hal tersebut menunjukkan bahwa WFC dan

FWC mempunyai hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan yaitu sebesar 67.2%.

Sedangkan uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (WFC dan FWC) secara serentak terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Koefisien yang dihasilkan menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah diantara 0 dan 1. Jika nilai R^2 0, berarti tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati atau sama dengan 1, maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisa regresi pada tabel 4.19 diperoleh nilai R Square sebesar 0.452, artinya bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (WFC dan FWC) adalah sebesar 45.2%. Sedangkan sisanya 54.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Peneilitian ini menggunakan sampel sebanyak 141 orang karyawati yang bekerja di Kantor Gubernur Prov. Sumatera Barat. Dari hasil analisa deksriptif sebelumnya dapat diketahui bahwa responden paling banyak berumur 45 tahun ke atas (41.8%) dengan pendidikan terakhir paling banyak adalah Strata 1 (54.6%).

Lebih dari setengah jumlah responden sudah bekerja lebih dari 9 tahun (58.2%). Responden kebanyakan berada pada golongan/pangkat IIIb (24.8%) dan hanya 2 responden yang berstatus pegawai honorer (1.4%). Sebagian besar responden memiliki 2 orang anak (36.2%) sementara penghasilan per bulan responden paling banyak berkisar antara Rp 1 juta - Rp 3 juta (60.3%). Paling banyak suami responden bekerja sebagai PNS (56.7%) dengan gaji kebanyakan berkisar antara Rp 1 juta – Rp 3 juta (51.1%).

Responden umumnya menampilkan Kinerja dengan pengaruh *Work-Family Conflict* (WFC) dan *Family-Work Conflict* (FWC) secara berurutan WFC (3.55%) dan FWC (3.43%).

WFC secara terperinci dilihat dari gambaran jawaban responden (Tabel 4.12) menunjukkan bahwa item dengan rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan (4) pekerjaan menyita banyak waktu sehingga tidak bisa menghabiskan waktu banyak dengan suami dan anak-anak sebesar 4.00%. Sedangkan item (1) banyaknya tuntutan pekerjaan seperti datang tepat waktu dan hal-hal lain yang berhubungan dengan disiplin kerja mengganggu kehidupan keluarga memiliki rata-rata terendah (3.09%). Artinya dalam kehidupan sehari-hari tekanan jumlah kerja lah yang menyulitkan karyawan untuk menyeimbangkan kewajiban di kantor dengan kewajiban di rumah sehingga kebanyakan mereka merasa waktu yang mereka habiskan bersama keluarga tidak banyak. Sementara semua disiplin atau peraturan kantor tidak begitu mengganggu kegiatan kehidupan keluarga.

Sementara FWC dilihat dari gambaran jawaban responden (Tabel 4.13) menunjukkan bahwa item (5) banyak pekerjaan di kantor yang tidak selesai

karena tugas-tugas di rumah juga menuntut untuk diselesaikan mendapatkan rata-rata tertinggi sebesar 3.78%. Dan item (4) tugas-tugas orang tua terkadang mengganggu kegiatan pekerjaan di kantor mendapatkan rata-rata terendah sebesar 3.00%. Artinya walaupun jumlah tugas di kantor banyak, karyawan tetap tidak bisa meninggalkan tanggung jawabnya di rumah. Sehingga pada akhirnya tugas di kantor tetap terganggu dengan tanggung jawab di rumah. Namun, untuk tugas-tugas sebagai orang tua karyawan bisa membaginya dengan suami, karena suami bersedia untuk membagi tanggung jawab yang bersangkutan dengan anak.

Berdasarkan hasil analisa regresi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.452, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen (WFC dan FWC) terhadap variabel dependen (Kinerja) pada Karyawan Kantor Gubernur Sumatera Barat adalah sebesar 45.2%. Sedangkan sisanya 54.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa Kinerja pada Kantor Gubernur Prop. Sumatera Barat banyak dipengaruhi oleh variabel WFC dan FWC.

Dari hasil analisa regresi, diketahui bahwa WFC memiliki korelasi negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai negatif dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dengan signifikansi yg lebih kecil dari 5 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu, seperti riset (Frone, et al, 1994), yang menyatakan bahwa WFC menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan di

rumah. Sedangkan menurut Nyoman Triaryati (2003), menyatakan bahwa konflik pekerjaankeluarga pada karyawan yang telah menikah dan mempunyai anak dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari peran pekerjaan kurang dapat di penuhi karena pada saat yang sama seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran yang lain. Indikator kesibukan pekerjaan dan kurangnya kebersamaan dengan keluarga juga konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga yang dominan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work-Family Conflict* maka semakin rendah Kinerja Karyawan.

Pada variabel FWC, berdasarkan hasil analisa regresi yang dilakukan ditemukan bahwa FWC memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai negatif dan nilai t yang lebih besar dari t tabel dengan signifikansi yang lebih kecil dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu, seperti (Frone, et al,1994), Boles, et.all (2001) yang menyatakan bahwa konflik yang timbul dalam keluarga biasanya akan berpengaruh pada pekerjaan seseorang. Seorang pekerja yang membawa masalah dari rumah akan mempengaruhi kinerja seseorang. Indikator campur tangan pekerjaan merupakan indikator yang paling dominan dalam penelitian ini. Sesuai dengan penelitian Azazah Indriyani (2009), hal ini memberikan pemahaman bahwa campur tangan pekerjaan merupakan kunci nilai dalam FWC. Fakta ini menunjukkan bahwa semakin tinggi FWC maka akan mengurangi kinerja karyawan, disebabkan karena tugas wanita sebagai ibu rumah tangga sekaligus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Wanita yang

tidak mampu mengatasi berbagai konflik yang terjadi di dalam keluarga maka akan berpengaruh pada tingkat kinerjanya.

4.4 Implikasi Penelitian

4.4.1 Implikasi Teoritis

Work-Family Conflict (WFC) berhubungan negatif dengan kinerja karyawan wanita, begitu juga *Family-Work Conflict* (FWC) berhubungan negatif dengan kinerja karyawan. Rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan tersebut pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu. Karyawan yang mengalami tingkat WFC yang tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, sehingga mengurangi kualitas kehidupan keluarganya. Penjelasan tersebut bisa diberikan untuk hubungan FWC dengan kinerja karyawan (Frone, et al,1994). Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini, merupakan adaptasi dari teoritis dan permodelan Flippo (1986) dan Prawirosentono (1999). Kinerja karyawan dapat diukur melalui tingkat absensi, terlambat masuk kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, sikap, kemampuan bekerja sama, dan efektifitas.

4.4.2 Implikasi Manajerial

Temuan dalam penelitian ini memiliki implikasi bagi manajemen organisasi, dalam hal ini untuk meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya pengaruh konflik peran ganda terhadap Kinerja. Semakin tinggi konflik peran

ganda yang dialami karyawan, maka semakin rendah kinerja mereka yang pada akhirnya dapat mengganggu efektifitas dan efisiensi kerja.

Hasil penelitian di atas, kemudian dapat dikembangkan menjadi sebuah strategi untuk mengurangi konflik peran ganda yang akan memberikan dampak positif terhadap meningkatnya kinerja. Secara ringkas, berikut implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh Kantor Gubernur Sumatera Barat untuk meningkatkan kinerja pegawainya:

- a. Masing-masing biro harus menyadari kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh karyawatnya dalam melaksanakan pekerjaan. Bisa dilihat dari hasil analisa deskriptif variabel Kinerja (Tabel 4.14) yang menunjukkan bahwa banyak karyawan yang tidak bisa berkonsentrasi penuh untuk pekerjaan ketika dia berada di kantor karena mereka masih memikirkan pekerjaan mereka di rumah yang tidak terselesaikan sehingga mereka sering melakukan kesalahan. Hal ini menunjukkan masing-masing kepala biro harus lebih memperhatikan karyawan yang berada di bawahnya dan melihat apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka.
- b. Hasil analisa deskriptif variabel WFC (Tabel 4.12) menunjukkan bahwa karyawan menganggap pekerjaan mereka di kantor menyita waktu mereka sehingga mereka tidak bisa menghabiskan banyak waktu bersama keluarga. Dalam hal ini masing-masing biro perlu menyertakan semua karyawatnya dalam membuat aturan jadwal kerja yang fleksibel, jadwal lembur yang tidak *double*, dan kebijakan izin keluarga. Karena ada beberapa tuntutan

pekerjaan tetap menyulitkan karyawan untuk menghabiskan waktu bersama keluarga.

- c. Perlu dibentuknya suatu peraturan disiplin yang tegas untuk para karyawan sehingga mereka tidak mencampur adukkan pekerjaan kantor dengan pekerjaan keluarga. Seperti yang diperlihatkan pada hasil analisa deskriptif FWC (Tabel 4.13), diketahui karyawan cenderung kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor karena tugas-tugas sebagai ibu dan istri juga menuntut untuk diselesaikan. Di sinilah atasan perlu menetapkan suatu peraturan yang tegas. Contohnya, karyawan sering mengambil waktu dalam jam kantor untuk menjemput anaknya di sekolah, kemudian terkadang anak-anaknya dibawa ke kantor karena mereka tidak sempat mengantar anak-anak pulang. Hal ini pada akhirnya akan mengganggu konsentrasi karyawan ketika bekerja di kantor sehingga mereka tidak bisa memberikan kinerja yang maksimal. Seharusnya atasan bisa menetapkan suatu peraturan yang tegas namun membantu karyawan secara efektif mengenai hal ini.
- d. Poin (d) di atas juga membawa kita pada implikasi lain, yaitu organisasi-organisasi wanita di pemerintahan, seperti Dharma Wanita, PKK, dan BKOW, hendaknya menjadi wadah bagi karyawan untuk memberikan pemecahan masalah mengenai konflik peran ganda ini. Contohnya seperti kasus yang disebutkan di poin (d), organisasi-organisasi wanita ini bisa menyediakan jasa penitipan anak bagi karyawan-karyawatnya sehingga mereka bisa menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tenang.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka pada bagian akhir ini penulis mengambil kesimpulan sebagai penutup dari skripsi ini.

1. Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu *Work-Family Conflict* (WFC) dan *Family-Work Conflict* (FWC) sebagai variabel independen serta Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan terhadap Karyawati di Kantor Gubernur Prov. Sumatera Barat. Data diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan *SPSS 16.00 for Windows*.
2. WFC memiliki *t* hitung sebesar -18.496 dan signifikansi 0.000, dan *t* hitung untuk FWC sebesar -3.414 dengan signifikansi 0.001. Keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 .
3. Dari Konflik Peran Ganda yang diteliti, *Work-Family Conflict* merupakan konflik yang memberikan kontribusi negatif paling tinggi terhadap Kinerja dengan nilai *t* hitung sebesar -18.496. Kemudian diikuti dengan *Family-Work Conflict* dengan nilai *t* hitung sebesar -3.414.
4. Secara simultan, tingkat Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* sebesar 45.2%. Sedangkan sisanya

54.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Seperti kebanyakan penelitian lainnya, penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Diantaranya:

1. Lingkup penelitian yang sempit, yaitu hanya dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di Kantor Gubernur Prov. Sumatera Barat.
2. Para responden dalam penelitian ini kebanyakan tidak bekerja di bawah tekanan.
3. Penelitian ini hanya mengukur kinerja karyawan dari segi konflik peran ganda. Masih banyak faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Penilaian yang dilakukan pun bersifat self rating, sehingga penelitian cenderung kurang objektif.
5. Karena menggunakan kuesioner, adanya kemungkinan respon bias dari responden yang dapat disebabkan karena tidak serius, tidak jujur, ataupun peneliti yang tidak mengetahui apakah yang mengisi kuesioner benar-benar responden yang bersangkutan.

5.3 Saran

Dengan segala keterbatasan yang telah diungkapkan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya :

5.3.1 Saran Teoritis

1. Pada penelitian berikutnya perlu dilakukan pengamatan dengan objek yang lebih luas, sehingga lebih dapat dijadikan acuan bagi kepentingan generalisasi permasalahan
2. Perlu ditambahkan metode wawancara dalam upaya pengumpulan data untuk menghindari kemungkinan responden yang tidak objektif dalam mengisi kuesioner
3. Pada penelitian ini hanya karyawan di Kantor Gubernur saja yang saya teliti sehingga hasil penelitian ini cakupannya masih sempit. Oleh karena itu objek penelitian untuk penelitian selanjutnya diharapkan lebih diperluas lagi pada karyawan di bidang kerja lainnya sehingga bisa di dapat perbandingan tingkat pengaruh Konflik Peran ganda terhadap karyawan di berbagai bidang kerja

5.3.2 Saran Untuk Praktisi

Berdasarkan analisa dan kesimpulan diatas maka Kantor Gubernur Prov. Sumatera Barat diharapkan bisa memberlakukan peraturan-peraturan yang memudahkan karyawan dalam menjalankan perannya di kantor maupun di rumah. Selain itu semua organisasi wanita di pemerinthan, seperti Dharma Wanita dan PKK, hendaknya menjadi wadah bagi karyawan untuk mengembangkan diri baik dari segi karier maupun mental mereka sebagai wanita sehingga bisa mengatasi masalah konflik peran ganda ini.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ahmad, Aminah. 2008. "Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance". *The Journal of International Management Studies*. Vol.3, No.2, 176-180.
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell. 2003. *Human Resource Management*. Singapore : McGraw Hill Inc.
- Cascio, Wayne F. & Awad Elias M. 2004. *Human Resources Management: An Information System Approach*. Reston Virginia: Reston Publishing Company Inc.
- Cherrington, David R.. 1994. "The Race to The Courthouse: Conflicting Views Towar The Judicial Review of OSHA Standards". *Brigham Young University Law Review*. 0360151x, Vol. 1994, Issue 1.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. 1996. *Organizational Behaviour*, 7th ed. Jakarta: Erlangga.
- Dalimunthe, R.F. 2003. *Peranan Manajemen Konflik Pada Suatu Organisasi*. Skripsi Universitas Sumatera Utara: Medan.

Eagly, Alice H. and Linda L. Carli. 2007. "Woman and The Labyrinth of Leadership".

Harvard Business Review September.

Frone, Michael R., Marcia Russel and M. Lynne Cooper. 1992. "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of Work-Family Interface". *Journal of Applied Psychology*. Vol.77, No.1, 65-78.

Frone, Michael R. 2000. "Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey". *Journal of Applied Psychology*. Vol.85, No.6, 888-895.

Ghozali, Imam. (2005). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____. (2006). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____, dan Fuad. (2005). *Struktur Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program LISREL 8.54*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Greenhaus, Jeffrey H.; Beutell, Nicholas J. 1985. "Sources of Conflict Between Work and Family Roles". *Academy of Management Review*. Vol.10, No.1, 76-88.

Gutek, B. A., S. Searle, and L. Klepa. 1991. "Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76 No. 4, 560-568.

Ihromi, T.O. 1990. *Pokok-Pokok Antropologi Budaya*. Jakarta: Gramedia.

Indriyani, Azazah. 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada RS. Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Skripsi Universitas Diponegoro: Semarang.

Isaac, Stephen & William B. Michael. 1981. *Handbook in Research and Evaluation*, 2nd.Ed. San Diego. EdITS Publishers.

Jones, Pam. 2002. *Buku Pintar Manajemen Kinerja, Terjemahan Anthony R. Indra*. Jakarta : Metalexia Publishing & PT Qreator Tata Qarakter.

Judge, T. A., J. W. Boudreau, and R. D. Bretz. 1994. "Job and Life Attitudes of Male Executives". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79 No.5, pp. 762-782.

Kunartinah. 2003. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik". *Journal Bisnis dan Ekonomi (JBE) P3M STIE Stikubank Semarang*. Vol.10, No.2,182-197.

Kreitner, Kinicki A. 2001. *Organization Behavior*. New York: The Mc Graw – Hill Companies, Inc.

Leaptroot, John and J. Michael McDonald. 2011. "The Differential Effect of Gender on The Way Conflict Between Work And Family Roles Affects Managers' Reliance on Information Sources in Dealing With Significant Workplace Events". *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. Vol.15, No.2.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mathis, Robert L. and John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management, 10th ed.* Jakarta: Salemba Empat.

Montgomery, Anthony J., et all. 2009. "Exploring Types of Interference Between Work and Non-Work: Using a Diary Approach". *Community, Work & Family*. Vol.12, No.4, 455-471.

Motowidlo, Stephan J. and James R. Van Scotter. 1994. "Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance". *Journal of Applied Pshycology*. Vol.79, No.4, 475-480.

Munandar, Ashar Sunyoto. 1985. *Disiplin, Motivasi dan Sikap Kerja dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Universitas Indonesia.

_____. 2001. *Psikologi dan Industri Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Parasuraman, Saroj; Jeffrey H. Greenhaus and Cherlyn Skromme Granrose. 1992. "Role Stressors, Social Support, and Well-Being Among Two-Career Couples". *Journal of Organizational Behaviour*. Vol.13, 339-356.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Priyatno, Duwi. (2010). *Paham Analisa Statistisik Data Dengan SPSS*. Mediakom: Jakarta
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1984. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, Ahmad.S. 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Edisi Pertama. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Schermerhorn, John R., Hunt, James G., and Osborn, Richard N.. 1983. *Managing Organizational Behavior*. New York: John Willey & Son
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN
- Soetopo, Hendyat. 1999. *Manajemen Konflik*. Malang: Penerbit Universitas Negeri Malang

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.

_____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.

_____. 2009. *Statistik Nonparametrik untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.

Triaryati, Nyoman. 2003. "Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.5, 85-96.

Walton, R.F. 1989. "Interpersonal Peacemaking Confrontations, and Third Party Consultation". New York: Addison Reading Mass.

Winardi,J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi edisi revisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wood, Jack & Joseph Wallace & Rachid M. Zeffane. 2001. *Organizational Behavior a Global Perspectives*. Australia : John Willey & Sons.

Dalimunthe, R.F. 2003. **Peranan manajemen konflik pada suatu organisasi**
<http://www.digilib.usu.ac.id/download/fe/manajemen-ritha5.pdf> , diakses pada 5 Januari 2012.

http://www.crayonpedia.org/mw/BAB_6_KONFLIK_SOSIAL diakses pada 5 Januari 2012.

<http://sambasalim.com/manajemen/konsep-kinerja.html> ,diakses pada 5 Januari 2012.