

**ANALISIS PENGARUH WORK - FAMILY CONFLICT DAN KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Karyawan PT. Royal Conocean Internation  
Adjustment)**

Helmy Adam, Rudy Haryono, Chandra Vickyan

**STMA Trisakti**

**ABSTRAK**

**Latar Belakang** - Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam menunjang produktivitas karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *work family conflict* dan kepuasan kerja.

**Tujuan** - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Design/Metodologi Penelitian** - Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data primer. Penelitian ini dilakukan di PT. Royal Conocean Internasional Adjustment (RCIA). Penelitian ini menggunakan 24 sampel yang akan dianalisis dengan menggunakan SPSS 24. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

**Hasil** - Hasil analisis menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Implikasi** - Perusahaan dapat melakukan harmonisasi dengan karyawan sehingga terhindar dari masalah *work family conflict* yang dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan dan menambah kepuasan kerja sehingga dapat menambah tingkat kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Kinerja Karyawan, Work Family Conflict, Kepuasan Kerja

**ABSTRACT**

**Background** - *Employee performance is an important aspect in supporting employee productivity. Employee performance can be influenced by work family conflict and job satisfaction.*

**Purpose** - *This research aims to analyze work family conflict and job satisfaction on employee performance.*

**Research Design/Methodology** - This research is quantitative research with primary data. This research was conducted at PT. Royal Conocean International Adjustment (RCIA). This research uses 24 samples which will be analyzed using SPSS 24. The analysis method used is multiple regression.

**Results** - The results of the analysis show that work family conflict has a negative and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

**Implications** - Companies can harmonize with employees so as to avoid work family conflict problems which can reduce employee performance levels and increase job satisfaction so that they can increase employee performance levels.

**Keywords:** *Employee Performance, Work Family Conflict, Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam keberlangsungan suatu organisasi maupun perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia dan perusahaan menjadi satu kesatuan yang saling berkaitan erat. Pada setiap perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi penting untuk dilakukan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan aktivitas perusahaan yang lebih baik. Badrianto & Ekhsan, (2021) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Foanto et al., (2020) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara tertentu yang mengarahkan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja karyawan yang baik dapat diperoleh melalui kualitas kehidupan kerja yang baik dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, Kondisi ini harus dibangun oleh perusahaan dan karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk didalamnya work family conflict dan kepuasan kerja karyawan. Menurut

Sulistiyowati & Hadi (2021), work family conflict sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan, selain itu baik laki – laki maupun perempuan (suami dan istri) dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik dan sebagai seorang pekerja, mereka dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja. Hal tersebut kemudian menimbulkan ketidakseimbangan antara peran pada pekerjaan dan peran sebagai anggota keluarga. Pada kondisi rumah tangga, apabila terdapat dua orang atau lebih yang bekerja maka akan menghadapi fenomena kesenjangan keluarga (Minarika et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Ariana & Riana, (2016) membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan work family conflict pada kinerja karyawan artinya bahwa semakin meningkat work family conflict yang dirasakan karyawan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin menurun.

Selain work family conflict, kepuasan kerja karyawan terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk pegawai dari organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap yang lazim ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya dan perbedaan antara penghargaan yang diterima karyawan dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan karyawan seperti gaji, kondisi kerja, rekan kerja, kepribadian pekerja dan penempatan karyawan (Rosyadi et al., 2021) ; Prayudi & Winaldi, 2021).

Penelitian ini berfokus terhadap karyawan asuransi yang mempunyai kerentanan terhadap konflik karena mempunyai beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan work family conflict. Hal ini karena karyawan mempunyai peran ganda berkaitan dengan pelayanan pada pekerjaan maupun kondisi keluarga sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Minarika et al., (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan pikiran yang positif, bahagia dan selalu bekerja keras, karyawan yang bekerja keras dan memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya merupakan aset dalam organisasi, mereka akan menghasilkan kinerja dan citra yang baik bagi organisasi (Retnaningrum & Musadieg, 2016). Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini diharapkan mampu memperluas pemahaman tentang pengaruh work family conflict dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan diatas maka berikut merupakan rumusan masalah:

- a. Bagaimana pengaruh *WFC (work family conflict)* terhadap kinerja karyawan PT. Royal Conocean Internation Adjustment ?
- b. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Royal Conocean Internation Adjustment ?

Berdasarkan perumusan masalah, maka dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh *WFC (work family conflict)* terhadap kinerja karyawan PT. Royal Conocean Internation Adjustment ?
- b. Menganalisis Kepuasan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Royal Conocean Internation Adjustment ?

Dari hasil penelitian ini, diharapkan adanya kontribusi baik kontribusi teoritis maupun praktis sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan terkait dengan topik *work family conflict*, kepuasan kerja, dan kinerja.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan tinjauan dan disempurnakan pada penelitian selanjutnya dengan tema yang sejenis.
- c. Peneliti dapat mengembangkan dan menerapkan teori dan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan dan dipadukan dengan pengetahuan praktik yang ada di dalam tempat penelitian.
- d. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Royal Conocean Internation Adjustment untuk menyelesaikan permasalahan khususnya yang terkait dengan *work family conflict*, kepuasan kerja, dan kinerja.
- e. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan baik secara kualitas

maupun kuantitas mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Setiap pekerjaan dinilai efisien dan efektif apabila dilihat dari perbuatan yang telah dilakukan yang diselaraskan dengan tercapainya hasil dan tujuan yang (Siswanto, 2019). Menurut Paparang et al., (2021) mendefinisikan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu 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. Beberapa definisi yang disebutkan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai seseorang sesuai dengan standar pekerjaannya pada periode tertentu.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam jangka waktu tertentu yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, disiplin kerja, beban kerja dan tanggung jawab karyawan yang diberikan sesuai standar yang ditetapkan. Asniwati & Oktaviani, (2023) menjelaskan bahwa terdapat faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Selanjutnya faktor eksternal dihubungkan dengan pengaruh dari luar terhadap kinerja karyawan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Guna menilai kinerja karyawan diperlukan indikator untuk mengukur keberhasilan kinerjanya. Nikmatul et al., (2021) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi standar kerja yang berkaitan

dengan kualitas kerja; jumlah hasil kerja yang berkaitan dengan kuantitas kerja; ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kerja sama yang mampu dibangun antar karyawan dalam melakukan pekerjaan.

## **2. *Work family conflict***

Roboth (2015) mendefinisikan bahwa *work family conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada karyawan, yang satu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor dan sisi lain harus memperhatikan keluarga secara keseluruhan, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga ataupun pekerjaan. *Work family conflict* sendiri merupakan salah satu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan. 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, atau sebaliknya.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Selanjutnya tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga, dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain.

Menurut Hasanah & Ni'matuzahroh, (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work family conflict* yaitu :

- a. *Locus of Control* atau pengendalian individu atas pekerjaan dan kepercayaannya terhadap keberhasilan diri. Menurut Amalini et al., (2016), *locus of control* terbagi menjadi dua yaitu pengendalian internal dan pengendalian eksternal. Pengendalian internal dapat berupa keyakinan terhadap pada potensi yang dimiliki dirinya sendiri dalam menentukan nasibnya sendiri dan tidak mudah terganggu dengan kondisi luar. Berbeda dengan individu yang mempunyai *locus of control* eksternal tinggi akan lebih mudah pasrah dan menyerah. Robbins dan Judge dalam Rosowulan, (2018) mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin

mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

- b. Peran pekerjaan seperti komitmen waktu kerja dan fleksibilitas kerja mempengaruhi *work family control*. Komitmen waktu kerja berkaitan erat dengan intensitas *work family conflict*. Hal ini karena konflik dapat terjadi ketika jumlah waktu yang dihabiskan untuk menjalankan satu peran membuat sulit untuk memenuhi kebutuhan lain. Selanjutnya waktu kerja yang fleksibel terbukti memberikan dampak negatif terhadap *work family control*. Susanti, (2013) menjelaskan bahwa faktor pekerjaan menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan peran bagi para karyawan yang melakukannya, dimana peran pekerjaan ditanam oleh keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut.
- c. Peran keluarga berkaitan erat terhadap kualitas kinerja karyawan. Hal ini karena keluarga terlibat secara langsung dalam individu yang bersangkutan. Anggraeni & Wahyuni (2019) menjelaskan rasa keterlibatan keluarga tercermin dalam menyikapi seberapa penting arti keluarga bagi dirinya dan atau keterlibatan psikologis yang berkaitan dengan peran terhadap keluarganya. Faktor keluarga tercermin dari adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua sama-sama bekerja dan memiliki anak, menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja Benin dan Nienstedt dalam (Yudhistira et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan diatas, berikut merupakan bentuk-bentuk *work family conflict* yaitu konflik berdasarkan waktu yang berkaitan dengan jumlah jam kerja, lembur, tingkat kehadiran dalam bekerja, ketidakteraturan shift, dan kontrol jadwal kerja. Selanjutnya konflik berdasarkan tekanan yang berkaitan erat dengan ketegangan yang dialami, kecemasan yang mengganggu, kelelahan, karakter peran kerja, dan ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga. Selain dua konflik

tersebut, terdapat konflik berdasarkan konflik perilaku yang berkaitan erat dengan perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. *Work family conflict* ini dapat merugikan perusahaan sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

### **3. Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Vincent et al., (2021) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasa kerja (Akhmal et al., 2023). Wijono (2015) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap perkerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap perkerjaannya tersebut.

Indikator kepuasan kerja seringkali dinilai dari kedisiplinan, moral kerja dan turnover. Kedisiplinan adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai, ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Selanjutnya moral kerja berkaitan dengan kesepakatan batiniah yang muncul dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan. Turnover merupakan aliran pergantian pegawai atau keluar masuknya pegawai dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

## Hubungan Antar Variabel

### 1. Hubungan *Work family conflict* terhadap Kinerja Karyawan

*Work family conflict* akan muncul bila tuntutan pada salah satu peran (dapat pekerjaan di kantor atau dirumah) mengganggu peran seseorang di posisi peran lainnya. Tuntutan kinerja yang sangat tinggi di kantor bisa mengganggu peran seseorang di rumah. Demikian peran di keluarga dirumah yang sangat tinggi akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan di kantor.

Pada dasarnya *work family conflict* adalah suatu hal yang mengganggu, karena diasumsikan setiap orang memiliki kapasitas yang terbatas, sehingga kelebihan tuntutan di satu posisi akan mengganggu peran seseorang di posisi yang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Ariana & Riana, (2016) menunjukkan bahwa WFC berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tingkat WFC tinggi maka kinerja karyawan akan menurun. Semakin tinggi tingkat WFC maka seorang karyawan akan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan berkurang.

### 2. Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan diduga akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan menjadi penting dikarenakan didalamnya terdapat rasa cinta atas pekerjaan, rasa memiliki pekerjaan yang layak, dan merasakan kepuasan atas pekerjaan yang dimiliki. Sehingga kepuasan kerja karyawan seharusnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika ketika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka tingkat kinerja karyawan juga akan menurun.

## Pengembangan Hipotesis

### 1. *Work family conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

*Work family conflict* adalah suatu kondisi yang dapat mengganggu peran dari karyawan dalam melaksanakan profesionalitas pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ariana & Riana, (2016) dan Dewi et al., (2021) menunjukkan

bahwa WFC berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sutardi et al., (2020) dan Candra et al., (2022) menunjukkan bahwa WFC berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu berikut merupakan hipotesis:

H1 : *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Royal Conocean International Adjustment..

## **2. Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja karyawan merupakan manifestasi hasil dari aktivitas pekerjaan karyawan. Kepuasan kerja ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Ketika kepuasan kerja karyawan meningkat maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Tentu kinerja karyawan ini sangat diperlukan untuk menunjang produktivitas dan menunjang pencapaian tujuan dari setiap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini et al., (2019) menunjukkan hal yang sama yaitu kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan hipotesis:

H2 : Kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Royal Conocean International Adjustment..

## **Metode Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian survey. Ramadhan, (2021) mengemukakan bahwa “metode ini digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya”.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Ramadhan, (2021) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data

bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## **Pemilihan Sampel**

Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*. Dimana teknik ini disebut dengan teknik pengambilan sampel secara acak dan sederhana, tanpa memperhatikan tingkatan (*strata*) yang ada dalam populasi. Penelitian sederhana ini menggunakan teknik simpel random sampling yang mengambil sampel secara acak. (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016). Menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak dan sederhana dikarenakan populasi memiliki karakteristik yang sama (homogen). Sampel yang digunakan sebanyak 24 responden dari PT. Royal Conocean International Adjustment.

## **Variabel**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian survey. Menurut Ramadhan, (2021) mengemukakan bahwa “metode ini digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya”.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Ramadhan, (2021) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **1. Variabel Dependen**

Variabel dependen atau variabel terkait yaitu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (variabel independen). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : Kinerja Karyawan (Y).

### **2. Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel

dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work family conflict* (X1) dan kepuasan kerja karyawan (X2).

## Regresi Data Primer

Berikut merupakan persamaan regresi berganda pada penelitian pengaruh *work family conflict* (WFC) terhadap kinerja karyawan di PT. Royal Conocean Internasional Adjustment (RCIA):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : *Work family conflict*

X2 : Kepuasan Kerja Karyawan

## Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**, Uji normalitas dilakukan untuk menganalisis data terdistribusi normal atau tidak. Pada tahap ini akan dianalisis dengan menggunakan uji kolmogrov-smirnov uji ini menggunakan kriteria nilai signifikansi yang harus lebih besar >0,05. Jika nilai menunjukkan hal tersebut maka data dapat dinyatakan sebagai data yang terdistribusi normal.
2. **Uji Multikolinieritas**, Menurut Ghozali, (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Penelitian ini menggunakan uji korelasi. Dimana jika korelasi diatas >0,09 dapat dikatakan model terdapat gejala multikolinieritas.
3. **Uji Heteroskedastisitas**. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual. Model regresi yang baik mempunyai varian yang sama atau homoskedastisitas. Salah satu cara mengetahui heteroskedastisitas adalah dengan metode glejser. Dimana metode ini menggunakan variable dependent dengan absolut dari residual. Nilai signifikansi menjadi suatu parameter jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka model dinyatakan tidak terdapat gejala heterokedastisitas (Ghozali, 2018).

4. **Uji Autokorlasi**, Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Pengujian autokorelasi akan menggunakan uji Durbin Watson (Ghozali, 2018).

## **Uji Statistik**

### **1. Uji F**

Uji F bertujuan untuk melihat variabel bebas pada penelitian ini secara serentak mampu menunjukkan perubahan nilai dari variabel terikat. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan  $F$  hitung dan  $F$  tabel pada penelitian ini dengan nilai signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan ( $df$ ) (Gujarati, 2013). Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel WFC dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_{ij} = 0$  (tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara WFC dan kepuasan kerja Terhadap kinerja Karyawan)

$H_1 : \beta_{ij} \neq 0$  (terdapat pengaruh secara bersama-sama antara WFC dan kepuasan kerja Terhadap kinerja Karyawan)

### **2. Uji t**

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependent. Uji t dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  dengan signifikansi 5 persen (0,05) dan derajat kebebasan ( $df$ ).

Hipotesis yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_{ij} \geq 0$  (masing-masing variabel bebas yaitu WFC dan kepuasan kerja Terhadap kinerja Karyawan)

$H_1 : \beta_{ij} < 0$  (masing-masing variabel bebas yaitu WFC dan kepuasan kerja Terhadap kinerja Karyawan)

## **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah nilai yang digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependent. Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted*  $R^2$ ) yang mempunyai rentang nilai 0 sampai dengan 1. Dapat dikatakan bahwa apabila nilai

*adjusted R<sup>2</sup>* mendekati 1, maka semakin baik kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependent dan sebaliknya jika nilai *adjusted R<sup>2</sup>* mendekati 0 maka semakin buruk kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependent.

## PEMBAHASAN

### Regresi Berganda

Dengan menggunakan bantuan SPSS, berikut merupakan hasil analisis regresi berganda:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,142	0,277		47,402	0,000
WFC	-0,036	0,015	-0,048	-2,449	0,023
Kepuasan	0,671	0,013	1,012	51,213	0,000

Sumber: SPSS, diolah 2024

$$\text{Kinerja} = 13,142 - 0,036\text{WFC} + 0,671\text{Kepuasan} + e$$

Berikut merupakan interpretasi dari model regresi:

- 1) Koefisien 13,142 menunjukkan bahwa ketika nilai WFC dan kepuasan nol maka kinerja adalah 13,142.
- 2) *Work family conflict* menunjukkan hubungan negatif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika WFC meningkat 1 persen maka kinerja akan menurun 0,036 persen.
- 3) Kepuasan kerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja meningkat 1 persen maka kinerja akan meningkat 0,671 persen.

### Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Berikut merupakan analisis uji normalitas dengan Kolmogorof Smirnov:

**Tabel 2. Uji Normalitas**

Test Statistic	0,114
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: SPSS,

diolah 2024

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai Asymp, Sig adalah 0,200 di mana nilai ini  $>0,05$ . Maka dapat dikatakan model memiliki data yang terdistribusi secara normal.

## 2. Uji Multikolienaritas

Berikut merupakan analisis uji multikolienaritas:

**Tabel 3. Uji Multikolienaritas**

Tolerance	VIF
0,884	1,131
0,884	1,131

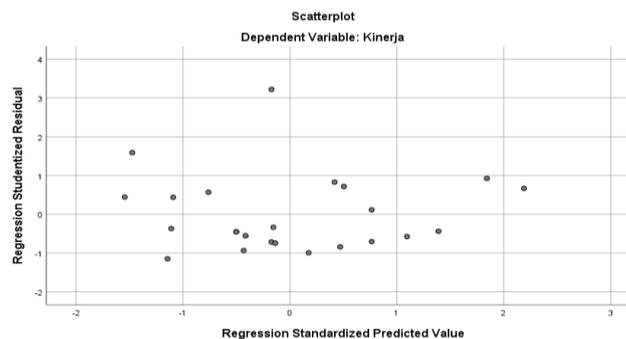
Sumber: SPSS, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF  $< 10$  dan nilai toleransi  $< 0,1$ . Maka dapat dikatakan model terbebas dari gejala multikolienaritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Berikut merupakan analisis uji heteroskedastisitas:

**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: SPSS, diolah 2024

Berdasarkan Gambar 1. hasil analisis menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak. Maka dari itu dapat dikatakan model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Autokorelasi

Berikut merupakan uji autokorelasi:

**Tabel 4. Uji Autokorelasi**

R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
0,991	0,982	0,981	1,236

Sumber: SPSS, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai dw adalah 1,236. Berdasarkan table Durbin Watson diketahui bahwa nilai DL adalah 1,1878 dan DU adalah 1,5464. Berdasarkan hal tersebut maka autokorelasi dapat disimpulkan pada kondisi  $dl < d < du$  atau tidak ada autokorelasi positif dan tidak ada keputusan.

#### Uji Statistik

##### 1. Uji F

Berikut merupakan table uji F:

**Tabel 5. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95,318	2	47,659	582,430	0,000
	Residual	1,718	21	0,082		
	Total	97,036	23			

Sumber: SPSS, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,000. Di mana nilai ini  $< 0,05$  maka data dikatakan secara keseluruhan antara *work family conflict* dan kepuasan karyawan mempengaruhi kondisi kinerja karyawan.

##### 2. Uji t

Berikut merupakan table uji t:

**Tabel 7. Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,142	0,277		47,402	0,000
WFC	-0,036	0,015	-0,048	-2,449	0,023
Kepuasan	0,671	0,013	1,012	51,213	0,000

Sumber: SPSS, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 7. berikut merupakan penjelasan uji t:

1. *Work family conflict* memiliki koefisien -0,036 dan nilai p-value  $0,023 < 0,05$ . Maka dapat dikatakan WFC berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan memiliki koefisien 0,671 dan nilai p-value  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis berikut merupakan table koefisien determinasi:

**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0,991	0,982	0,981

Sumber: SPSS, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 8. menunjukkan bahwa nilai *Adjusted-Rsquare* yaitu 0,982 atau 98,1 persen. Dapat dikatakan bahwa secara bersama sama WFC dan kepuasan berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 1,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh *Work family conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

*Work family conflict* merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan atau tidak seimbang. Hal ini menimbulkan suatu keadaan ketidak-harmonisan antara peran sebagai karyawan dan peran sebagai keluarga. Penelitian ini menunjukkan bahwa WFC memiliki koefisien negatif dan p-value  $< 0,05$ . Dapat dikatakan bahwa WFC

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Royal Conocean Internasional Adjustment (RCIA). Ketika WFC meningkat maka kinerja karyawan akan menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2021) menunjukkan bahwa WFC memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Bandung. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Majekodunmi, (2017) menunjukkan hal yang sama bahwa WFC berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di salah satu perusahaan industri di Afrika.

*Work family conflict* menjadi masalah bila tidak ditangani dengan baik. Pekerja menjadi tidak produktif bila memiliki masalah keseimbangan peran antara keluarga dan pekerjaan. PT. Royal Conocean Internasional Adjustment (RCIA). Harus mulai memperhatikan dampak dari WFC terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat berkolaborasi dengan karyawan untuk memecahkan masalah WFC yang di dalamnya terdapat ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan peran keluarga.

## **2. Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya (Vincent et al., 2021). Karyawan yang memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya tentu akan selalu memberikan kinerja terbaik pula bagi perusahaannya. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari perkiraan individu atas respon dari pekerjaan yang telah dijalani. Respon tersebut dapat berupa respon senang dan tidak senang terhadap pekerjaannya (Wijono, 2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien bernilai positif dan memiliki p-value <0,05. Maka dapat dikatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Royal Conocean Internasional Adjustment (RCIA). Ketika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain

itu penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini et al., (2019) menunjukkan hal yang sama yaitu kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Kepuasan kerja menjadi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keadaan kepuasan atas pekerjaan yang didapatkan, memandang pekerjaan yang baik, dan memandang bahwa pekerjaan yang dilakukan menyenangkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sudah sejalan yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Royal Conocean Internasional Adjustment (RCIA). Hal ini menunjukkan bahwa PT. Royal Conocean Internasional Adjustment (RCIA) dapat menciptakan kondisi pekerjaan yang baik sehingga kepuasan kerja terbangun di lingkungan kerja. Karyawan dan pihak perusahaan harus terus menjaga kepuasan kerja sehingga akan terus menunjang kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI KEBIJAKAN**

Hasil penelitian ini *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Royal Conocean Internasional Adjustment (RCIA) dan Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Royal Conocean Internasional Adjustment (RCIA). Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mewaspadai masalah *work family conflict* yang dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Kebijakan yang dapat diambil adalah perusahaan terus menyadarkan bahwa terdapat perbedaan peran keluarga dan pekerjaan. Tidak boleh mencampuri urusan antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu perusahaan dan karyawan harus terus harmonis menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga kenyamanan bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan akhir hasilnya adalah peningkatan kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Akhmal, A., Laia, F., & Asitya, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3), 906–918. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.22>
- Amalini, H. F., Musadieg, M. Al, & Afrianty, T. W. (2016). Effect of Locus of Control on Job Satisfaction and Performance (Studies on Employees of Regional Drinking Water Company (PDAM) Malang City). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(1), 68–77.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1344/1733>
- Anggraeni, M., & Wahyuni, Z. I. (2019). Pengaruh Job Demands, Dukungan Sosial Suami, dan Faktor Demografi terhadap Work-Family Conflict Karyawati Bank yang telah Menikah. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 3(3), 227–244. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v3i3.2270>
- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Journal Manajemen Unud*, 5(7), 4630–4659.
- Asniwati, & Oktaviani, R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515–528. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/376/222>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Dewi, I. A. S. P., Wijaya, P. Y., & Wulandari, N. L. A. A. (2021). Dampak Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1089–1097.
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan.

*Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45.  
<https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gujarati, D. (2013). *Ekonometrika Dasar*. Erlangga.

Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh, N. (2018). Work Family Conflict Pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 381.  
<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.972>

Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Philosophy of Science* (1st ed., Vol. 4, Issue 4). Pandiva Buku.

Lukman Candra, T., Herlambang, T., & Eko Satoto, B. (2022). Beban Kerja Dan Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 4, 120–133.

Majekodunmi, E. (2017). Work-Family-Conflict and Family-Work-Conflict As Correlates of Job Performance Among Working Mothers: Implications for Industrial Social Workers. *Ajala, E. M. African Journal of Social Work*, 7(1), 53.

Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 2.

Nikmatul, N., Nadhirotur, T., & Armanto, N. (2021). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 41–48.  
<https://doi.org/10.35316/idarah.2021.v2i1.41-48>

Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.

Prayudi, D., & Winaldi, L. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Peternak Garut Selatan. *Jurnal*

*Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 237–249.

Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.

Retnaningrum, A. K., & Musadieq, M. Al. (2016). Pengaruh work-family conflict terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 72–81.

Roboth, J. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3, 3346.

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

Rosowulan. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer Smk Negeri Di Kota Bekasi. *BIONatural*, 5(1), 73–82.

Rosyadi, I., Adi Artanto, F. A., & Febrianto, M. Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RTO dengan Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Square (PLS). *Indonesian Journal of Strategic Management*, 4(1). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v4i1.5287>

Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 2019.

Sulistyowati, C. M., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh WorkFamily Conflict terhadap Job Performance dengan Employee Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1256–1266. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1256-1266>

Susanti, S. (2013). Peran Pekerjaan, Peran Keluarga Dan Konflik Pekerjaan Pada Perawat Wanita. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 183–190. <https://doi.org/10.30996/persona.v2i2.118>

Sutardi, D., Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres

Kerja dan Social Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. *EduPsuCouns Journal*, 2(1).

Vincent, W., Hartono, Weny, Yulia, & Nugroho, N. (n.d.). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1), 258. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/tgqyw>

Yudhistira, W., Harahap, A., & Hasmayni, B. (2022). Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan Work-Family Conflict Pada Polwan Di Polda Sumut. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 4(2), 149-155. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v4i2.1352>