

## **Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Pramuniaga**

**(Studi Karyawan PT. Matahari *Departement Store*)**

**Oleh**

**Binti Mualifah\*)**

**Hadi Sunaryo \*\*)**

**Pardiman\*\*)**

Email : [bintibinti65@gmail.com](mailto:bintibinti65@gmail.com)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Binsis Universitas Islam Malang

### ***Abstract***

*This research was conducted at PT. Matahari Department Store Kediri. The purpose of this study was to determine the effect of family-work conflict, the influence of work, the influence of pressure on the performance of employees of PT. Matahari Department Store Kediri. Using a sample of companies as many as 33 employees who are married and use the census method. Data collection method by collecting primary data. The analysis used includes instrument testing, classic assumption tests, normality tests, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination tests using multiple regression analysis with SPSS v.25 for windows software. The results of this study generally showed that all the independent variables namely family-work conflict, work involvement, and work pressure affect the performance of employees of PT. Matahari Department Store Kediri.*

**Keywords:** *family-work conflict (FWC), job involvement, work pressure, performance*

### **Pendahuluan**

#### **Latar belakang Masalah**

Di era millennial saat ini sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang sulit dapat digantikan oleh teknologi kerja, bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, tidak dijamin berhasil, tanpa keikutsertaan manusia yang mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya (Robbins, 2015:11). Setiap perusahaan harus mampu memahami setiap perubahan yang muncul, bentuk pemahaman tersebut dimaksudkan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan perusahaan harus dapat mencetak dan memberdayakan sumber daya manusia yang handal, karena peranan sumber daya manusia didalam perusahaan adalah faktor penting yang mampu menjadi kunci keberhasilan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang

efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesann.

Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan atau pekerja yang dituntut oleh perusahaan untuk mampu menunjukkan kinerja secara maksimal, dikarenakan kesuksesan sebuah organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau pegawainya. Oleh sebab itu kinerja merupakan ukuran dari hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan standart yang ditetapkan. Kinerja menjadi permasalahan yang sering dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, maka manajemen harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yang berbeda-beda. Oleh sebab itu tidak menutup kemungkinan faktor konflik keluarga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang belum menikah dapat meniti karir, meraih prestasi dan mencapai cita-citanya. Namun bagi karyawan lain yang telah menikah, mereka cenderung sulit dalam menyetarakan kehidupan karir dan keluarga hingga cenderung membuat beberapa masalah. Salah satu masalah yang dihadapi oleh karyawan adalah menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi diluar pekerjaan dan masalah di kehidupan didalam pekerjaan. Setiap karyawan akan berusaha mencukupi semua tuntutan dalam kehidupan pribadi mereka namun tidak bisa dipungkiri juga di saat waktu yang bersamaan para karyawan juga diminta untuk melakukan kewajiban mereka sebagai pekerja dalam suatu organisasi/perusahaan. Individu yang mempunyai pandangan bahwa pekerjaan lebih penting maka akan percaya, bahwa bekerja lebih penting dalam hidupnya dan akan melakukan yang terbaik dan berprestasi dalam pekerjaannya. Sedangkan, individu yang mempunyai pandangan, bahwa keluarga lebih penting dalam kehidupan maka, lebih memprioritaskan aktivitas dan hidupnya untuk kepentingan keluarga (Bagger dan Andrew, 2012:475)

Konflik keluarga-pekerjaan merupakan bentuk pertentangan dimana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain menjadi bentuk konflik antar peran. Konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family-to-work conflict*) terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Contohnya adalah tekanan keluarga seperti: hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga (Greenhaus, 2010:8). Hal ini merujuk kepada kinerja karyawan yang seharusnya tidak melibatkan hal diluar pekerjaan jika itu dapat menurunkan kinerja, sebab konflik keluarga dapat menurunkan tingkat keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Keterlibatan kerja adalah menganggap kinerja penting sebagai bentuk penghargaan diri. Ketika para karyawan diberikan kesempatan untuk ikut berperan melalui ide-ide dan saran dalam pengambilan sebuah keputusan, yang mana mampumeningkatkan kinerja yang karyawan libatkan dalam membuat keputusan yang optimal yang dilihat sudut pandang yang beragam (Kemelgor, 2010:67). Menurut Robbins (2012:94) dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi, *job involvement* atau keterlibatan kerja itu timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Dengan

kata lain suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya. Hal ini yaitu keterikatan seseorang dalam pekerjaan diluar dari pekerjaan yang sebenarnya yang nantinya menentukan sukses atau tidaknya sebuah organisasi. Begitu pula sebaliknya, “seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja” (Sethi, 2016:205). Menurunnya kinerja tidak hanya dampak dari kurangnya keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap pekerjaannya. Tekanan kerja juga menjadi faktor yang dapat menurunkan produktifitas kinerja karyawan. Tekanan pekerjaan yang tinggi akibat semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stress dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Beban kerja yang terlalu berat hingga sering mendapat tugas tambahan yang menyita waktu dalam penyelesaiannya, tidak jarang membuat karyawan bersikap malas, murung dan kurang bergairah, hingga stres.

Tingkat tekanan kerja yang besar akan memicu menurunnya kinerja, timbulnya stres yang berlebih dan bahkan karyawan sampai mengakhiri pekerjaannya dengan cara *resign* atau meminta berhenti kerja. Menurut Wijono (2014:336) “tekanan kerja atau stres menjadi salah satu faktor yang dapat menimbulkan penurunan kinerja seseorang dalam menghadapi tugas dan kewajiban di suatu perusahaan”. Berdasarkan hasil pra penelitian melalui wawancara dengan beberapa karyawan pada tanggal 5 Juni 2020, peneliti memperoleh hasil bahwa karyawan pramuniaga PT. Matahari *Departement Store* merasakan tuntutan dan tekanan pekerjaan tinggi. Tidak adanya toleransi apalagi di saat-saat *high-section* (liburan hari raya, *weekend*, *long weekend*, pergantian tahun) karyawan PT. Matahari *Departement Store* tetap diharuskan bekerja pada hari tersebut. Tuntutan keluarga yang menginginkan anggota keluarga lainnya ikut serta berkumpul dalam hari-hari tertentu, menjadikan karyawan merasa terdapat tekanan dalam wilayah keluarga.

Penelitian ini didasari dengan alasan terdapat perbedaan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh antara kinerja dan konflik keluarga-pekerjaan. Penelitian Christine, dkk (2010) menemukan, bahwa variabel konflik keluarga-pekerjaan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, apabila karyawan mengalami konflik keluarga-pekerjaan, menjadikan kinerjanya menurun. Sedangkan penelitian Ramopili, dkk (2017) mengungkapkan, bahwa konflik keluarga-pekerjaan ternyata mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, apabila karyawan mengalami konflik keluarga-pekerjaan, kinerjanya justru meningkat. Karena adanya kontradiksi hasil penelitian yang belum konsisten, maka teori yang digunakan belum *robust* (kokoh). Maka peneliti terbuka untuk melakukan penelitian pengaruh variabel tersebut.

Tanggung jawab pekerjaan yang harus dijalankan sebagai karyawan PT. Matahari *Departement Store* kerentanan terjadinya konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan kerja khususnya karyawan yang sudah berumah tangga tentu tinggi, oleh karena itu peneliti tertarik mengambil judul

penelitian “pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan tekanan pekerjaan terhadap kinerja pramuniaga studi karyawan PT. Matahari Departement Store Kediri”

## **Tinjauan TEORI**

### **Konflik Keluarga-Pekerjaan**

Greenhaus dan Beutell dalam Widayanti, dkk (2017:30) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga (*work family-conflict*) sebagai bentuk konflik peran di mata tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Konflik ini terjadi ketika seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya. Menurut Killman dan Thomas dalam Ramopili, dkk (2017:4467) secara umum konflik dapat diartikan sebagai kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai atau tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain.

Menurut Begger dan Andrew dalam Novitasari (2015:13-14) mendefinisikan WFC atau konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik yang berasal dari pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab dalam keluarga.

### **Keterlibatan Pekerjaan**

Menurut Robbins dalam Yulianto (2018:19) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Ching dalam Septiadi, dkk (2017:3105) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Saxena dalam Septiadi, dkk (2017:3105) menjelaskan juga bahwa keterlibatan kerja berkaitan dengan psikologi individu yang penting bagi citra individu.

### **Tekanan pekerjaan**

Menurut Montgomery *et al* dalam Aji (2010:15) tekanan kerja didefinisikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, dan juga reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh situasi yang dirasakan tidak nyaman ini, tidak diinginkan, atau ancaman langsung di lingkungan tempat kerja karyawan. Tekanan merupakan hasil dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. Tekanan dalam hal ini adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Apakah ketegangan itu bersifat positif atau negatif tergantung pada tingkat toleransi individu yang bersangkutan (Kurniawan, 2016:6).

## Kinerja

Munurut Priansa (2017:269) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan, itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Wibowo (2017:70) mengungkapkan kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:271) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2009:713) menyatakan kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

## Kerangka Konsep

Menurut Greenhaus & Butell dalam Aiycan & Eskin (2015) bahwa konflik keluarga-pekerjaan akan timbul apabila peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi pemenuhan peran yang satu akan mempersulit peran yang lain. Sedangkan menurut Oktorina (2010) *work family conflict* terjadi saat partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga aling tidak cocok antara satu dengan yang lainnya.

Kanungo (2012) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Anggota tersebut akan menyadari pentingnya untuk berusaha dan memberikan kontribusi bagi kepentingan organisasi (Momeni, 2012).

Menurut Tahir (2018) tekanan pekerjaan adalah diantara faktor-faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan suatu perusahaan. Sedangkan menurut Triatna (2015) tekanan pekerjaan adalah suatu keadaan seseorang, dimana kondisi fisik dan psikisnya terkena gangguan baik dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial maupun psikis.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual, dengan konflik pekerjaan-keluarga, keterlibatan kerja, dan tekanan kerja sebagai variabel (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y).

## Hipotesis Penelitian

- H1 = Konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan kerja, dan tekanan pekerjaan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 = Konflik keluarga-pekerjaan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 = Keterlibatan pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4 = Tekanan pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## Metode Penelitian

### Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Matahari *Departement Store* Kediri yang beralamat di Jl. Hasanudin No.2 Balowerti Kec. Kota Kediri, Jawa Timur (64129). Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari hingga bulan Agustus 2020. Penelitian ini difokuskan pada bagian *Departement Store* Pramuniaga yang sudah menikah. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sama dengan populasi yang ada yaitu sebesar 33 karyawan terdiri atas perempuan dan laki-laki yang sudah menikah pada unit *Dept. Store* Pramuniaga

### Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif, dengan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2016:147) metode kuantitatif yaitu dengan memperkirakan besarnya pengaruh antar variabel dengan menggunakan alat analisis statistik. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

### Uji Validitas

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel                             | Indikator | <i>Pearson Correlation</i> | Nilai r Tabel<br>N=33; $\alpha=5\%$ | Keterangan |
|--------------------------------------|-----------|----------------------------|-------------------------------------|------------|
| Konflik Keluarga-Pekerjaan ( $X_1$ ) | X1.1      | 0,712                      | 0,344                               | Valid      |
|                                      | X1.2      | 0,679                      | 0,344                               | Valid      |
|                                      | X1.3      | 0,768                      | 0,344                               | Valid      |
|                                      | X1.4      | 0,761                      | 0,344                               | Valid      |
|                                      | X1.5      | 0,595                      | 0,344                               | Valid      |
| Keterlibatan Pekerjaan ( $X_2$ )     | X2.1      | 0,648                      | 0,344                               | Valid      |
|                                      | X2.2      | 0,554                      | 0,344                               | Valid      |
|                                      | X2.3      | 0,845                      | 0,344                               | Valid      |
|                                      | X2.4      | 0,771                      | 0,344                               | Valid      |
| Tekanan Pekerjaan ( $X_3$ )          | X3.1      | 0,641                      | 0,344                               | Valid      |
|                                      | X3.2      | 0,780                      | 0,344                               | Valid      |
|                                      | X3.3      | 0,746                      | 0,344                               | Valid      |
|                                      | X3.4      | 0,597                      | 0,344                               | Valid      |
| Kinerja ( $Y$ )                      | Y.1       | 0,773                      | 0,344                               | Valid      |
|                                      | Y.2       | 0,632                      | 0,344                               | Valid      |
|                                      | Y.3       | 0,852                      | 0,344                               | Valid      |

Dari tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa item-item variabel konflik keluarga-pekerjaan (X1), keterlibatan pekerjaan (X2), tekanan pekerjaan (X3) dan kinerja (Y) memiliki nilai  $r$  hitung diatas 0,344 pada kolom  $r$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan memenuhi syarat uji validitas yaitu  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

Tabel 4.11  
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nama Variabel              | Hasil Uji Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------|----------------------------|--------------------------|------------|
| X1       | Konflik Keluarga-Pekerjaan | 0,628                    | Reliabel   |
| X2       | Keterlibatan Pekerjaan     | 0,736                    | Reliabel   |
| X3       | Tekanan Pekerjaan          | 0,662                    | Reliabel   |
| y        | Kinerja                    | 0,642                    | Reliabel   |

Dari tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa item-item variabel konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, tekanan pekerjaan dan kinerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6, maka instrumen dinyatakan reliabel dan bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12  
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

| Coefficients <sup>a</sup>               |                            |                             |            |                           |       |      |
|-----------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                   |                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                         |                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                       | (Constant)                 | .983                        | .944       |                           | 1.042 | .306 |
|                                         | Konflik Keluarga Pekerjaan | .119                        | .051       | .271                      | 2.342 | .026 |
|                                         | Keterlibatan Pekerjaan     | .303                        | .120       | .397                      | 2.532 | .017 |
|                                         | Tekanan Pekerjaan          | .226                        | .110       | .319                      | 2.054 | .049 |
| a. Dependent Variable: kinerja karyawan |                            |                             |            |                           |       |      |

Dari model regresi tersebut, maka dapat dijelaskannya hasil dari regresi berganda sebagai berikut:

1. Konstan sebesar 0,983 artinya jika variabel konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan tekanan pekerjaan nilainya 0, maka kinerja pegawai nilainya 0,983.
2. Koefisien regresi variabel konflik keluarga-pekerjaan 0,119 artinya apabila variabel penelitian X1 meningkat, maka kinerja karyawan meningkat, dengan asumsi X2 konstan.
3. Koefisien regresi variabel keterlibatan pekerjaan 0,303, artinya apabila variabel penelitian X2 meningkat, maka kinerja karyawan meningkat, dengan asumsi X3 konstan.
4. Koefisien regresi variabel tekanan pekerjaan 0,226 artinya apabila variabel penelitian X3 meningkat, maka kinerja karyawan meningkat, dengan asumsi variabel lain konstan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel 4.13  
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 33                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup>     | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | .45653752               |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .112                    |
|                                    | Positive       | .086                    |
|                                    | Negative       | -.112                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | .645                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .800                    |
| a. Test distribution is Normal.    |                |                         |
| 4. c                               |                |                         |

Pada tabel 4.13 hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan *Kolmogrov-Smirnov* memenuhi nilai signifikan *Asymp Sig.* > 0,05 maka data berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14  
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel bebas | Tolerance | VIF   | Keterangan              |
|----------------|-----------|-------|-------------------------|
| X1             | 0.436     | 2.296 | Bebas Multikoleniaritas |
| X2             | 0.237     | 4.222 | Bebas Multikoleniaritas |
| X3             | 0.241     | 4.143 | Bebas Multikoleniaritas |

Pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan berada pada nilai dibawah 10 dan nilai toleransi berada pada nilai diatas 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

## Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.15  
Hasil Uji Heterokedastisitas

| Variabel bebas | Sig.  | Keterangan                         |
|----------------|-------|------------------------------------|
| X1             | 0.906 | Tidak terjadi Heteroskesdastisitas |
| X2             | 0.183 | Tidak terjadi Heteroskesdastisitas |
| X3             | 0.194 | Tidak terjadi Heteroskesdastisitas |

Pada Tabel 4.15 tersebut hasil pengujian menunjukkan bahwa signifikan hasil korelasi dari X1, X2, dan X3 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskesiditas.

## Uji Hipotesis

### Uji F

Tabel 4.16  
Hasil Uji F

| ANOVA <sup>b</sup>                                                                               |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                                                            |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                                                                                | Regression | 32.846         | 3  | 10.949      | 47.605 | .000 <sup>a</sup> |
|                                                                                                  | Residual   | 6.670          | 29 | .230        |        |                   |
|                                                                                                  | Total      | 39.515         | 32 |             |        |                   |
| a. Predictors: (Constant), Tekanan Pekerjaan, Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan |            |                |    |             |        |                   |
| b. Dependent Variable: kinerja karyawan                                                          |            |                |    |             |        |                   |

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian berdasarkan hipotesis (H1) yang diajukan dalam

penelitian, variabel konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *Departement Store*.

## Uji t

Tabel 4.17  
Hasil Uji t

| Coefficients <sup>a</sup>               |                        |                             |            |                           |       |      |
|-----------------------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                   |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                         |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                       | (Constant)             | .983                        | .944       |                           | 1.042 | .306 |
|                                         | Konflik pekerjaan      | .119                        | .051       | .271                      | 2.342 | .026 |
|                                         | Keterlibatan Pekerjaan | .303                        | .120       | .397                      | 2.532 | .017 |
|                                         | tekanan pekerjaan      | .226                        | .110       | .319                      | 2.054 | .049 |
| a. Dependent Variable: kinerja karyawan |                        |                             |            |                           |       |      |

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya seluruh variabel konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan tekanan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Koefisien Determinasi

| Model Summary                                                                           |                   |          |                   |                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                                   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                                       | .912 <sup>a</sup> | .831     | .814              | .480                       |
| a. Predictors: (Constant), tekanan pekerjaan, Konflik pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan |                   |          |                   |                            |

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diperoleh angka  $R^2$  (R square) sebesar 0,814 atau sebesar 81,4% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan dari variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y sebesar 81,4% sedangkan 18,6% lainnya di jelaskan oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan dan Tekanan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan tekanan pekerjaan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *Departement Store*. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dimana nilai Sig. diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ramopili (2017) dengan judul “pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, konflik pekerjaan keluarga dan stress kerja terhadap

kinerja wanita berperan ganda”. Sarafia (2013) dengan judul “pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai”. Tahir (2018), dengan judul “pengaruh tekanan kerja (stres) dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan”.

Dari hasil tersebut maka konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan harus dikelola oleh pihak perusahaan dengan baik untuk mendapatkan kinerja karyawan yang profesional dalam suatu perusahaan. Rata-rata jawaban tertinggi terletak pada indikator ke 2 (Y2) dengan item pernyataan “dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen, saya selalu melaksanakan 3S (salam, senyum, sapa). Dan rata-rata terendah pada indikator Y3, dengan pernyataan “saya tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor”.

### **Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yang and Peng (2018) tentang “*impact of work family-conflict on female Guangzhou and Zhangjiaji hospitaly employes job outcomes*”. Dalam penelitian ini variabel konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan, keluarga mengakibatkan kehilangan pekerjaan, keluarga mengganggu keinginan dalam pekerjaan, keluarga mengganggu tanggung jawab dalam pekerjaan, dan kesibukan dalam keluarga mengganggu rekan kerja. Dengan menggunakan indikator tersebut menunjukkan hasil adanya pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *Departement Store* Kediri.

Berdasarkan penelitian yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell dalam Widayanti, dkk (2017:30) dimana “konflik keluarga-pekerjaan sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal”. Dalam penelitian ini variabel konflik keluarga-pekerjaan tergolong tinggi, namun kondisi tersebut justru memberikan pengaruh positif terhadap kinerja kerja para karyawan. Hal ini diduga terjadi karena responden memiliki istri/suami yang sama-sama bekerja. Mereka mampu memahami pekerjaan masing-masing sehingga konflik keluarga-pekerjaan yang terjadi dapat dikelola untuk meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sarafia (2013) tentang “pengaruh keterlibatan pekerjaan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. *Seascape Surveys* Indonesia”. Septiadi, dkk (2017) tentang “pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan pemediasi komitmen organisasional pada pegawai pusat keuangan”.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator partisipasi kerja, keikutsertaan, kerjasama, tekanan kerja. Dengan menggunakan indikator tersebut

didapatkan hasil penelitian bahwa variabel keterlibatan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *Departement Store* Kediri.

Penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Robbins dan Coulter dalam Septiadi, dkk (2017:3109) bahwa “keterlibatan pekerjaan merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri”. Berdasarkan pernyataan tersebut dibuktikan dengan skor tertinggi dalam penelitian ini pada indikator tekanan pekerjaan dengan pernyataan “para manajer/supervisor tempat saya bekerja bersikap adil terhadap karyawan” dan skor terendah pada indikator kerjasama dengan pernyataan “teman-teman kerja saya sangat kooperatif”.

### **Pengaruh Tekanan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ren dan Doren (2016) tentang “*influence of work preasure on proactive skill development in China: the role of career networking behavior and guanxi HRM*”.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator *role overload*, *role conflict*, *role ambiguity*, dan *responsibility for other people*. Dengan penggunaan indikator tersebut dalam penelitian ini maka diperoleh hasil bahwa variabel tekanan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *Departement Store* Kediri.

Berdasarkan teori teori Montgomery *et al* dalam Aji (2010:15) “tekanan pekerjaan adalah kesadaran atas perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, dan juga reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh ituasi yang dirasa tidak nyaman ini, tidak diinginkan, atau ancaman langsung di lingkungan tempat kerja karyawan”. Namun perbedaan dengan Montgomery, hasil penelitian dan teori yang dikemukakan Robbins dan Judge (2008:372) justru menyatakan bahwa beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet merupakan tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka.

Hasil dari penelitian adalah menyatakan bahwa tekanan kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan. mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

### **Kesimpulan**

1. Konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, tekanan pekerjaan terhadap kinerja karyawan pramuniaga di PT. Matahari *Departement Store* Kediri.
2. Konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pramuniaga di PT. Matahari *Departement Store* Kediri.
3. Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pramuniaga di PT. Matahari *Departement Store* Kediri.

4. Keterlibatan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pramuniaga di PT. Matahari *Departement Store* Kediri.
5. Tekanan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pramuniaga di PT. Matahari *Departement Store* Kediri.

### Daftar pustaka

- Aji, Bima Bayu. 2010. Analisis Dampak dari Locus Of Control pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Auditor Internal.. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2015). Relative Contributionsof Childcare, Spousal Support, and Organizational support in Reducingwork-Family Conflict for Men and Women:The Case Of Turkeysex Roles, 53(7/8), 453-471
- Bagger, Jessica and Andrew Li. 2012. “Being Important Matters : The Impact Of Work and Family Centralities on The Family-To-Work Conflict-Satisfaction Relationship“. *Journal of Human Relations*, 65:473.
- Christine W.S., Megawati Oktorina, Indah Mula.2010. Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek).*Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.Vol.12 No. 2.
- Greenhaus, Jeffrey H. 2010. Work-Family Conflict. *Journal of The Academy of Management Review*,45: 1-9.
- Kurniawan, Fajar Adi. 2016. Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Novitasarai, Andriyani. 2015. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Konflik Keluarga-Pekerjaan Pada Kepuasan Kerja dengan Sentralitas Pekerjaan-Keluarga sebagai Variabel Moderator. *Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang*. Semarang.
- Oktorina, Megawati. 2010. “Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga Sebagai Intervening Variabel”. *Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya*. Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Pegawai*. CV Pustaka setia. Bandung.
- Ramopolii Debriani, Lotje Kawet, Yantje Uhing. 2017. Pengaruh Konflik Keluarga Konflik Pekerjaan Keluarga dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda di Rumah Sakit Prof. D.R V.L RATUMBUYSANG Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 5 No. 3.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan*. Erlangga, Jakarta.
- Safaria, Siti. 2013. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.ESCAPE SURVEYS INDONESIA. *E-jurnal Manejemen dan Bisnis*. Vol 1 No. 1.

- Septiadi. Sebastianus Alexander, Sintiasih. Sebastianus Alexander, Wibawa. I Made Artha. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. Bali.
- Sethi, Ardhana. 2016. A Study Of Job Involvement Among Senior Secondary School Teachers. *International Journal Of Applied Research*. Vol. 2. No. 2.
- Shuang Ren and Doren Chadee Doren. 2016. Influence Of Work Preassure On Proactive Skill Development in China: The Role of Career Networking Behavior and Guanxi HRM. *Journal of Vocational Behavior*.
- Tahir, M. 2018. Pengaruh Tekanan Kerja (Strees) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT SINAR PANDAWA Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*. Vol 3 No.1.
- Widayanti. Andri Eko., R. Andi Sularso, Ika Barokah Suryaningsih. 2017. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (work-Family Conflict) terhadap Kinerja Pelayanan dan Komitmen Organisasi Melalui Kelelahan (Fatigue) pada Karyawan Tenaga Kependidikan di Bagian Akademik Univesitas Jember. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol 11 No.1.
- Wijono, Sutarto. 2014. *Psikologi Industri & Organisasi*. Cetakan ke empat. Kencana. Jakarta.
- Yulianto, Riyan. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Mentoring dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi. Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Surakarta.
- Yun Yang and Minzhi Peng. 2018. Impacts of Work Family-conflict on female hospitality Employees' Job Outcomes. *Journal of China Tourism*.

Binti Mualifah\*) Adalah Alumni FEB Unisma

Hadi Sunaryo \*\*) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Pardiman\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA